

การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกกับความเครียดในการทำงานของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว

เมษายน 2554

การศึกษาคูณลักษณะส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกกับความเครียดในการทำงานของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว

เมษายน 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกกับความเครียดในการทำงานของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว

เมษายน 2554

วรเชษฐ พิสูจน์ยุทธการ.(2554). การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกกับ
ความเครียดในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง.สารนิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการแนะแนว) .กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร มณีศรีขำ.

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวก
กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง จากกลุ่มตัวอย่างลักษณะส่วนบุคคล
ได้แก่ เพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา ความคิดเชิงบวก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน
แห่งหนึ่ง จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามทั้งหมด 3 ตอน
ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดความคิดเชิงบวก และแบบประเมินความเครียด
ในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test
และค่า F – test

ผลการวิจัยบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง สรุปได้ดังต่อไปนี้

- 1.บุคลากรมีความคิดเชิงบวกระดับสูง
- 2.บุคลากรมีความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง
- 3.บุคลากรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา มี
ความคิดเชิงบวกไม่แตกต่างกัน
- 4.บุคลากรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา มี
ความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน
- 5.เปรียบเทียบบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน ในปัจจัยด้าน
สัมพันธภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 6.เปรียบเทียบบุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน
ในปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 7.เปรียบเทียบบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน
ในปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพและปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศ
องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

THE STUDY OF PERSONAL CHARACTERISTICS AND POSITIVE THINKING TO
JOB STRESS OF PRIVATE UNIVERSITY'S EMPLOYEES.



Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education Degree in Guidance Psychology
at Srinakharinwirot University

April 2011

Worachet Pisonyuttakarn.(2010). *The study of personal characteristics and positive thinking to job stress of private university's employees*. M.Ed.(Guidance Psychology). Bangkok : Graduate School. Srinakharinwirot University. Project Advisor :Assist. Prof. Dr.Totsaworn Maneesrikum.

The aims of this research were 1) to examine the level of positive thinking and the level of job stress 2) to compare on the basic of gender, work section, level of education and positive thinking of private University's employees. As the sample for this study 220 employees. The instruments of data were including of 3 questionnaires, a questionnaire on personal background information, a questionnaire on positive thinking, and questionnaire on job stress. The statistical methods and procedures for analyzing the data were t - test and F-test

The research findings indicated that the employee' s positive thinking was a high level ranking and job stress was at a moderate level , no significant difference was found in their positive thinking and job stress on the basic of gender , work section , level of education , a significant difference at the .05 level was found in their job stress to compare of gender in relativity factor , a significant difference at the .01 level was found in their job stress to compare of work section in successful factor , a significant difference at the .01 level was found in their job stress to compare level of education in successful and organization policy factor.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีจากความกรุณาและความห่วงใยอันพึงได้รับจากอาจารย์ที่มีต่อศิษย์ที่จะหาอาจารย์ท่านใดให้ความเมตตาเท่าจากกรทำให้คำแนะนำและปรึกษาเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ และเป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตที่ได้รับด้วยดีมาตลอดระยะเวลาในการศึกษาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร มณีศรีขำ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และประธานกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง และอาจารย์ ดร.พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์ ที่ได้ให้เกียรติเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ ให้คำปรึกษา แนะนำและตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็งและอาจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี ที่ได้ให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญในการแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา และผู้อำนวยการสำนักบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในทุนการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ มีไมตรีจิตที่ดีในการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา คณาจารย์ทุกท่าน ภรรยา เพื่อนร่วมชั้นเรียน และคุณเกษร ปิยะทัต ซึ่งเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือทั้งกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญา จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี และขอคุณพระศรีรัตนตรัย คุณพระแก้วมรกตและคุณพระสยามเทวาธิราช จงปกป้องรักษาผู้มีพระคุณที่ผู้วิจัยได้กล่าวถึงทุกท่าน

วรเชษฐ พิสนเทศยุทธการ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษา	3
ขอบเขตของการศึกษา	3
กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	3
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	6
2 แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง	7
เอกสารเกี่ยวกับความคิดเชิงบวก	7
ความหมายของความคิดเชิงบวก	7
แนวคิดทฤษฎีของความคิดเชิงบวก	10
การคิดเชิงบวกในทางพุทธศาสนา	13
ความคิดเชิงบวกของบุคคลที่มีชื่อเสียงของโลก	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงบวก	16
เอกสารที่เกี่ยวกับความเครียด	18
ความหมาย	18
สาเหตุของความเครียด	19
ผลของความเครียด	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	24
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	25
วิธีการสร้างเครื่องมือ	25
การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล	30
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูล	32
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	47
ความมุ่งหมายของการวิจัย	47
สมมติฐานในการวิจัย	47
วิธีดำเนินการวิจัย	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
การอภิปรายผล	51
ข้อเสนอแนะ	54
บรรณานุกรม	55
ภาคผนวก	60
ภาคผนวก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	61
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	68

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา ความคิดเชิงบวก และความเครียดในการทำงาน	33
2 ระดับความคิดเชิงบวกจำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร และวุฒิการศึกษา	34
3 ระดับความเครียดในการทำงาน จำแนกตาม เพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา และความคิดเชิงบวก	35
4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของความคิดเชิงบวก	36
5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านของความเครียดในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน	38
6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของความเครียดในการทำงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	39
7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของความเครียดในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	40
8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของความเครียดในการทำงาน ปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร	41
9 การเปรียบเทียบความเครียดในการทำงาน จำแนกตามเพศ	42
10 การเปรียบเทียบความเครียดในการทำงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร	43
11 การเปรียบเทียบความเครียดในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	44
12 การทดสอบรายคู่ความเครียดในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	45
13 การเปรียบเทียบความเครียดในการทำงาน จำแนกตามความคิดเชิงบวก	46

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการพัฒนาองค์กรสิ่งที่ต้องคำนึงถึงประการแรกคือ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพทางด้านการทำงาน การดำรงชีวิต บุคลากรจึงเปรียบเสมือนหัวใจขององค์กรเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนให้องค์กรฝ่าฟันต่อวิกฤตินานาประการจากสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรแบบหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทรัพยากรบุคคลไม่เพียงแต่เป็นพื้นฐานทางการจัดการ แต่เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ฌ็อง-ฌัก อ็องรี (2542:2) มีคำกล่าวที่ว่า จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของจิตใจ สุขภาพจิตมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตดุจดังเข็มทิศที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของคนพัฒนาไปอย่างมีทิศทาง ปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและยังผลักดันให้เกิดความคิดทางด้านบวก และความคิดสร้างสรรค์ในการเรียนและการทำงานให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จได้ กรมการแพทย์(2541) การที่มีจิตใจที่ดีมีความสุขได้ ต้องมีจุดเริ่มจากความคิดที่ดี ความคิดที่เป็นเชิงบวก ดังเช่นความคิดเชิงบวกของเต็งเสี่ยวผิง ผู้นำจีนผู้ยุคแห่งความมั่งคั่งได้กล่าวไว้ว่า “ไม่ว่าแมวขาวหรือแมวดำขอเพียงจับหนูได้ก็คือแมวที่ดี” เป็นความคิดเชิงบวกที่สะท้อนให้เห็นว่า “ไม่ว่าจะเป็นใครมาจากไหนหากมีความสามารถก็ควรส่งเสริมให้ทำงานที่ดีที่สุด ออกมาได้ วิกิกรมดิษฐ์ (2551: 51 - 421) หรือจากท่านมหาอุทัย วชิรเมธี ได้ให้แนวคิดเชิงบวกไว้ว่า “หนึ่งในปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นก็คือความคิดสร้างสรรค์ ความคิดเชิงบวกหรือการมองโลกในแง่ดีคือ การรู้จักใช้ชีวิตอย่างสุขุมโดยผ่านการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ จนเกิดความคิดใหม่ มุมมองใหม่หรือองค์ความรู้ใหม่ ว.วชิรเมธี (2550: 42 – 46) จากจุดเริ่มต้นดังกล่าวนี้ การมีความคิดที่ดีที่เป็นความคิดเชิงบวกจะเป็นสิ่งนำทางให้บุคคลผู้นั้นเป็นบุคลากรที่ดี ที่สำคัญต่อองค์กร

การเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กรมีสิ่งชี้วัดความสามารถของบุคลากร อาทิ การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายและแผนงาน การถูกประเมินผลการทำงานเพื่อปรับขึ้นและเงินเดือน การได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้นจากภาระงานเดิมที่มีอยู่ สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีผลโดยตรงกับบุคลากรในการทำงานที่จะต้องให้เป็นไปตามกรอบ ตามกฎเกณฑ์ ตามระดับคะแนนที่ตั้งไว้ เป็นสิ่งที่ทำลายและสร้างความกดดันให้กับบุคลากรให้เกิดความเครียดในการทำงาน

ได้ไม่มากก็น้อยขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ความเครียดเป็นปัญหาสำคัญในองค์กรที่ส่งผลถึงการทำงานของบุคลากร ความเครียดเป็นเรื่องที่มีกันทุกคนจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสภาพปัญหา และการคิดการประเมินสถานการณ์ของแต่ละคน กรมสุขภาพจิต(2543:29) ผลเสียของความเครียดต่อการทำงานว่าความเครียดจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เนื่องจากเกิดความเบื่อหน่าย หหมดไฟ ไม่อยากทำงาน มีการลาป่วยลาภิก มาสายเป็นประจำ รวมทั้งหมดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เสียสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการขัดแย้งทะเลาะวิวาท ขาดการประสานร่วมมือกันในงาน บุญยัง วิษณุภูมิมาชัย(2544:108) วิถีคลายเครียดในการทำงาน ให้พยายามคิดในแง่บวก เพราะคนเรามักมองโลกในแง่ร้ายหรือแง่ลบอยู่บ่อยๆ ลองพิจารณาสิ่งต่างๆ แล้วมองโลกในแง่บวกบ้าง ก็จะทำให้จิตใจหายขุ่นมัว ความเครียดลดลง และมีความสุขมากขึ้น ความเครียดจะส่งผลต่อการทำงาน ต่อบุคคลรอบตัว เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน นักเรียน นักศึกษา จากปัจจัยปัญหาที่กล่าวมานี้เป็นคุณลักษณะของการขาดความคิดเชิงบวก ที่บุคลากรสามารถที่จะนำมาแก้ไขความเครียดของตนเองที่เกิดจากการทำงาน วิจิต คณะนึ่งสุขเกษม(2547:110)

การบริหารงานบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งอยู่ในการกำกับดูแลของสำนักบุคลากร ซึ่งมีพันธกิจหลักในการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากรมีคุณภาพรักองค์กร มุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงานตามความถนัด ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายและมีความพึงพอใจในการทำงาน การพัฒนาความรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ตรงตามสาขาวิชาชีพของตนเอง ดังวิสัยทัศน์ของสำนักบุคลากรมีไว้ว่า คัดสรร พัฒนา อนุรักษ์รักษาบุคลากรสู่คุณภาพบัณฑิต จากรายงานสรุปผลการประเมินตนเองของสำนักบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต (2552:2) การบริหารด้านบุคลากร ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ การกระทำเช่นนี้ได้นั้นหน่วยงานจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเป็นส่วนสำคัญในการบริหาร วิจิตร ศรีสอ้าน(2529:6) ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่าขององค์กรที่จะเป็นพลังความสามารถและสติปัญญา นำพาให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีคุณภาพ คือ การเป็นผู้มีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนา และมีคุณสมบัติพื้นฐานแห่งการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความมุ่งมั่นอดทน มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความเชื่อในผลของการกระทำของตนมากกว่าโชคเคราะห์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีจิตใจที่มั่นคง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิจรรย์ญาณไตร่ตรอง ตลอดจนสามารถคิดหาวิธีแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม อุดมพร สุราษฎร์(2547:2; อ้างอิงจาก สมิต สัจฉกร. 2542)

ดังนั้นผู้บริหารและสำนักบุคลากรของมหาวิทยาลัยจึงมีหน้าที่สำคัญในการดูแลบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข พัฒนาศักยภาพของบุคลากร

อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ สร้างเสริมทัศนคติความคิดเชิงบวกในการทำงานต่อตนเองและองค์กร จัดหากิจกรรมต่างๆ เพื่อละลายพฤติกรรมและความเครียดในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกกับความเครียดในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนา บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ได้รับมอบหมายและมีความสุขในการทำงาน

ความมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะและความคิดเชิงบวกกับความเครียดในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะและความคิดเชิงบวกกับความเครียดในการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

ความสำคัญของการศึกษา

ผลของการศึกษานี้ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกกับ ความเครียดในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับสาย งานด้านบุคลากร สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีทัศนคติ ด้านความคิดเชิงบวกในการทำงาน เป็นพลังขับเคลื่อนให้ตนเองและองค์กร ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้

ขอบเขตของการศึกษา

กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนบัณฑิต ประจำปี การศึกษา 2553 วิทยาเขตพัฒนาการ ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ คณะ บริหารธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี คณะจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย สำนักอธิการบดี ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ฝ่าย

วิชาการ สำนักบรรณสาร สำนักทะเบียนและวัดผล กองกิจการนักศึกษา กองประชาสัมพันธ์ กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองการเงิน กองบัญชี ศูนย์คอมพิวเตอร์ จำนวน 439 คน

2.กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ประจำปีการศึกษา 2553 เป็นอาจารย์ 178 คน เจ้าหน้าที่ 82 คน รวม 220 คน

โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ ศิริชัย กาญจนวาสีและคณะ (2537: 105-106) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. เพศ
 - 1.1 เพศชาย
 - 1.2 เพศหญิง
2. ประเภทบุคลากร
 - 2.1 อาจารย์
 - 2.2 เจ้าหน้าที่
3. วุฒิการศึกษา
 - 3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 3.2 ปริญญาตรี
 - 3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ความคิดเชิงบวก

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน
2. ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ
3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน
4. ปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร

นียมศัพท์เฉพาะ

บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง หมายถึง บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ประกอบด้วยอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย สำนักอธิการบดี ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ฝ่ายวิชาการ สำนักบรรณสาร สำนักทะเบียนและวัดผล กองกิจการนักศึกษา กองประชาสัมพันธ์ กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองการเงิน กองบัญชี ศูนย์คอมพิวเตอร์

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง เพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา ความคิดเชิงบวก

- 1.เพศ หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายหรือเพศหญิง
- 2.ประเภทบุคลากร หมายถึง อาจารย์หรือเจ้าหน้าที่
- 3.วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.ความคิดเชิงบวก หมายถึง การคิดที่เป็นพลังขับเคลื่อนในการทำงาน สามารถเอาชนะความคิดเชิงลบของตนเอง มีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา อุปสรรคต่างๆในการทำงาน มีความอดทนพยายาม ไม่ล้มเลิกความตั้งใจ มุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่ได้รับแรงกดดันจากปัจจัยต่างๆ ในการทำงานที่เป็นสาเหตุของการเกิดความเครียดในการทำงาน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง งานในหน้าที่รับผิดชอบในแง่ของปริมาณงาน ขอบเขตและความชัดเจนของงาน ความสมดุลของงานและความรู้ความสามารถ ความสำคัญของงานและความยากง่ายของงาน การได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะความซ้ำของงาน และการได้ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความสามารถในการทำงาน การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยได้เป็นอย่างดีจนเกิดความรู้สึกพึงพอใจ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การได้รับการสนับสนุนมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บริหาร และการประเมิผลผลการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้แก่ เพื่อนร่วมงานทั้งในฝ่ายเดียวกันและคนละฝ่ายงาน ผู้บังคับบัญชาโดยตรงและทางอ้อม

4. ปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร หมายถึง นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. เพศ
2. ประเภทบุคลากร
3. วุฒิการศึกษา
4. ความคิดเชิงบวก

ตัวแปรตาม

ความเครียดในการทำงาน

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน
2. ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน
3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน
4. ปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง มีคุณลักษณะส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

เอกสารเกี่ยวกับความคิดเชิงบวก

ความหมายของความคิดเชิงบวก

นักวิชาการหลายสาขาได้ให้ความหมายความคิดเชิงบวกไว้อย่างมากมาย เช่น นักจิตวิทยา แพทย์ อาจารย์ เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังนี้

คีตวิภู (2547 : 119) แปลจากหนังสือคิดบวก ความสำเร็จของคนคิดใหญ่ THE POWER OF POSITIVE THINKING ได้ให้ความหมายของความคิดเชิงบวกไว้ว่า คนที่เชื่อมั่นในความสามารถของตน และมองทุกอย่างในด้านที่เป็นบวกย่อมทำให้ตัวเองมีพลังที่จะเดินไปยังจุดหมายที่ต้องการ ดังนั้นขอให้คุณคาดหวังแต่ในสิ่งที่ดี อย่านึกแต่อะไรที่เลวร้ายกำจัดมันทิ้งเสียเพื่อไม่ให้ความคิดที่ไม่ดีเกิดขึ้นในจิตใจของคุณ อย่าเอาความคิดในแง่ลบมานึกถึงเพราะว่าอะไรก็ตามที่คุณเอามาในจิตใจจะเติบโตอยู่ในนั้น เอาความคิดดีๆใส่ในใจไว้ ดูแลเลี้ยงดูมันนึกถึงมัน ศรัทธาในความคิดนั้น ทำให้มันกลายเป็นความปรารถนาอันแรงกล้าของคุณ

พงศ์เพชร นิลจินดา (2550) แปล จากหนังสือคิดบวก พุดบวก ทำบวก เสียแต่วันนี้ THE POSITIVE PRINCIPLE TODAY ได้ให้ความหมายและหลักคิดของความคิดเชิงบวกไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการปฏิรูปความคิดและจิตวิญญาณ ซึ่งผู้ที่ปฏิบัติจะเปลี่ยนจากการจำกัดตัวเองไปสู่การพัฒนาตัวเอง จากความเสื่อมถอยไปสู่ความมั่งคั่ง และจากความล้มเหลวไปสู่ความสำเร็จ

หรืออีกนัยหนึ่ง คือ หลักคิดบวกเป็นบทสรุปของกระบวนการความคิดที่เป็นเหตุเป็นผลเพื่อรับมือกับความจริงในชีวิตมนุษย์อย่างตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์ ผู้ที่คิดบวกจะมองเห็นถึงอุปสรรคทุกเรื่องตามความจริงที่มันเป็น แต่จะไม่ยอมเสียหลักเลี้ยงหรือ “หลบหนี” จากปัญหาโดยเด็ดขาดพวกเขาจะรู้ว่าปัญหาทุกเรื่องนั้นมีทางออกในตัวของมันเอง

เอกชัย อัครวนฤนาท (2548 : 25) แปลจากหนังสือ มหัศจรรย์แห่งการคิด THE AMAZING RESULTS OF POSITIVE THINKING ได้ให้ความหมายและแนวคิดไว้ว่า ความเชื่อมีความสำคัญต่อการคิดในแง่บวกจะไม่ได้ผลยกเว้น คุณจะเชื่อมั่นว่ามันได้ผล คุณต้องมีศรัทธาในกระบวนการคิดของตัวเอง สาเหตุที่คนจำนวนมากไม่ประสบความสำเร็จในการคิดในแง่บวกก็เพราะความศรัทธาที่อ่อนแอของพวกเขา พวกเขาสงสัย ไม่กล้าเชื่อแต่ถ้าคุณเชื่อ คุณจะสามารถบรรลุผลได้อย่างน่าอัศจรรย์

ความลับคือการทุ่มเทจิตใจทั้งหมด โดยปกติเรามักจะไม่ทุ่มเทแรงใจ โดยเฉพาะทางด้านจิตวิญญาณอย่างเต็มที่ เราต้องยอมรับว่าเราไม่ค่อยได้ทุ่มเทให้กับปัญหาทั่วไปอย่างเต็มที่ ยกเว้นว่าปัญหานั้นจะเป็นที่วิกฤติ ดังนั้นถ้าคุณทุ่มเทจิตใจลงไปทั้งหมด คุณจะประหลาดใจที่พลังของคุณสามารถเอาชนะอุปสรรคได้

นิภา แก้วศรีงาม(2547 : 77 – 78) ได้ให้ความสำคัญของการคิดเชิงบวกไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. ความคิดเชิงบวกจะเพิ่มคุณค่าให้แก่ชีวิตและการทำงาน เกิดสติต่ออารมณ์และเกิดสติปัญญาในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เกิดความคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องปรับเปลี่ยนวิกฤติเป็นโอกาส ปรับความพินาศมาสู่การพัฒนาก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สามารถหาคุณประโยชน์จากสิ่งไร้ค่า ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์และเกิดมาตรฐานในงาน

2. เพิ่มความสุขในชีวิตและสร้างให้มีสุขภาพจิตที่ดี สามารถปรับตัวและเผชิญความจริงได้อย่างมีเหตุผล มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตสร้างให้เกิดความพึงพอใจต่อตนเอง ครอบครัว งานและสังคมที่ตนเองเกี่ยวข้อง มีความสามารถในการควบคุมปัญหาและอุปสรรคทำให้บริหารจัดการกับปัญหาและอุปสรรคได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดสภาวะทางอารมณ์ที่ดีแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง มีอารมณ์ผ่อนคลายสร้างบรรยากาศและความสุขให้แก่ตนเองและผู้อื่น เกิดความสำเร็จในชีวิต

อารี พันธุ์ณี (2538 : 13 -127) ได้ให้แง่มุมต่างๆเกี่ยวกับความคิดเชิงบวกไว้ในหนังสือการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สู่ความเป็นเลิศไว้ดังนี้

1.ด้านารคิด คือ ให้คิดทั้งด้านบวกและด้านลบจากเทคนิค PMI (Plus Minus Interesting) ของเอ็ดเวิร์ด เดอโบโน ดังนั้นความคิดจึงเป็นทักษะที่จำเป็นจะต้องอาศัยระยะเวลาในการฝึกฝนและพัฒนาให้รู้จักคิดเป็น คิดอย่างมีระบบ คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์และคิดแก้ปัญหา

2.คิดแบบอนกนัย (Divergent Thinking) คือ การมุ่งส่งเสริมให้เกิดความคิดหลากหลายทั้งปริมาณและคุณภาพ เพราะเชื่อว่าลักษณะความคิดอนกนัยจะเป็นหนทางให้ค้นพบ

ความคิดที่ดี ความคิดที่มีคุณภาพ ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดจินตนาการ อันนำไปสู่กระบวนการคิดค้นพบสิ่งประดิษฐ์แปลกใหม่ ทฤษฎีต่างๆอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.พลังความคิดเชิงบวกหรือพลังความคิดสร้างสรรค์หรือพลังความคิดที่ดี มองเห็นแง่มุมดีและให้ความสำคัญกับสิ่งดีๆมากกว่า ซึ่งจะส่งผลให้ความรู้สึกดีๆเกิดขึ้นตามมาและมีแนวโน้มที่จะทำดีต่อไปจึงมักมีคำสอนว่า “จงคิดดี รู้สึกดี และทำดี” และจะเป็นสุขทุกคนมีเวลาที่จะมีชีวิตอยู่ในโลกนี้ไม่มากนัก จึงควรใช้เวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์อย่างจริงจังกับตนเอง และสังคมด้วยการสร้างความรู้สำนึกคิดที่ดีที่ถูกต้อง สร้างความรู้สำนึกคิดในทางบวกเพื่อกระตุ้นพลังสร้างสรรค์เพราะจะทำให้รู้สึกผ่อนคลาย เบิกบานใจ กระตือรือร้น มีกำลังใจ มีความหวังเพิ่มพูนพลังกายและจิตที่จะคิดทำสิ่งต่างๆ เพื่อก้าวไปข้างหน้าและสร้างสรรค์ประโยชน์อย่างเต็มศักยภาพจากพลังสร้างสรรค์และความสุขที่เกิดขึ้น

4.ความคิดเชิงบวกในการเรียน คือ เมื่อครู อาจารย์ ผู้สอน ให้การบ้านมอบหมายงานให้ทำแทนที่จะรู้สึกไม่พอใจ บ่น อารมณ์เสีย ให้คิดเสียใหม่ว่า เป็นโอกาสที่ดีจะได้คิด ได้ทำ ได้ฝึกฝนทักษะให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น รู้สึกขอบคุณครู อาจารย์ที่ได้ให้โอกาสเรียนรู้ สะสมประสบการณ์ มิใช่บ่น บ่น จนเหนื่อย สูญเสียพลังงานไปกับความรู้สึกที่เป็นลบ และงานก็ออกมาไม่ดี นั่นคือลักษณะของ “ผู้แพ้” ดังนั้น “ผู้ชนะ” จึงไม่มีนิสัย บ่น ท้อถอยและคิดในเชิงลบแต่กับตื่นตื่นและรวมพลังลงสู่งานเพื่อเป้าหมายของความสำเร็จ

5.ความคิดเชิงบวกในการทำงานหรือทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน จะช่วยเพิ่มพูนความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับงานได้อย่างใหญ่หลวง เพราะ “งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน” หากงานดีชีวิตก็ดีตาม “หรือหากขาดงานก็คือขาดชีวิต จึงควรเลิกคิดเสียที่ว่างานเป็น “โชตรวน” รู้สึกเป็น “ทาส” เป็น “ภรรยา” เป็น “เคราะห์กรรม” แต่งานนั้นเป็น “อิสรภาพ” เป็น “นายของตนเอง” เป็น “โอกาส” เป็น “พร” เพราะบุคคลที่ไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ก็คงไม่มีโอกาสได้ทำงาน งานเป็นบุญแจไปสู่ความสุข ความรู้สึกสดชื่น เบิกบาน ตื่นใจ มีกำลังใจ มีความหวัง

6.ความคิดในทางบวกกับการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง คือ พยายามคิดในเรื่องที่ดีที่ทำให้เป็นสุข เกิดพลังใจ ไม่ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นให้มองว่าเป็นประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ดีที่ทำให้เราเติบโตขึ้น แกร่งขึ้น และเพิ่มพูนประสบการณ์ ให้หัดคิดเปลี่ยนปัญหาอุปสรรคให้กลายเป็นความสำเร็จ มองวิกฤติให้เป็นโอกาสและเปลี่ยนปัญหาเป็นการพัฒนา

7.ความคิดเชิงบวกเป็นลักษณะของคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ EQ (Emotional Quotient) คือ มองโลกในแง่ดี ยอมรับสภาพความเป็นจริง เปลี่ยนปัญหาเป็นความสำเร็จ มองวิกฤติเป็นโอกาส ทุกอย่างที่เกิดขึ้นมองให้เป็นประโยชน์หรือข้อดีจนได้ จะทำให้จิตใจไม่เศร้า

หมอง เปื้อนหนายและแข็ง แต่สามารถสร้างกำลังใจและความสุขให้เกิดขึ้นได้ดังที่ว่า “จงมองความงามในสวน จากมวลดอกไม้ที่บานสะพรั่งมิใช่จากใบที่ร่วงหล่น”

แนวคิดทฤษฎีของความคิดเชิงบวก

แนวคิด ทฤษฎีของความคิดเชิงบวกประกอบด้วย คุณลักษณะสำคัญ 10 ประการดังนี้ คือ สก็อตต์ ดับเบิลยู, เวนเทอร์ลลา, วิทยา พลายมณี (2545: 101 – 103)

- 1.การมองโลกในแง่ดี (Polishing) หมายถึง ความเชื่อและความคาดหวังว่าจะเกิดสิ่งที่ดี แม้ว่าจะตกอยู่ภายใต้สภาพการณ์ที่ยากลำบาก ทำทนาย หรือคับขันก็ตามที่
- 2.ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) หมายถึง มีความสนใจ พลังในแง่บวก และปรารถนา หรือแรงกระตุ้นส่วนตัวสูง
- 3.ความเชื่อ (Belief) หมายถึง ความเชื่อใจตัวเอง ต่อผู้อื่นและหรือต่อพลังอำนาจทางจิตวิญญาณที่สูงกว่า ซึ่งคอยให้การสนับสนุน การชี้แนะแนวทางเมื่อคนๆนั้นต้องการ
- 4.ความยึดมั่นในคุณธรรม (Integrity) หมายถึง การกระทำภายใต้คำมั่นสัญญา ที่มีต่อความซื่อสัตย์ การเปิดเผยและความยุติธรรม การอยู่ตามหรืออยู่เพื่อมาตรฐานของคนๆนั้น
- 5.ความกล้าหาญ (Courage) หมายถึง ความเต็มใจในการลง และเอาชนะความกลัว แม้เมื่อผลลัพธ์ที่ได้ อาจจะไม่แน่นอน
- 6.ความมั่นใจ (Confidence) หมายถึง การมีความเชื่อมั่นในตนเองถึงความสามารถ สมรรถภาพและศักยภาพของตนเอง
- 7.ความมุ่งมั่น (Determination) หมายถึง การไล่ตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือสิ่งที่จำเป็นในชีวิตอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย
- 8.ความอดทน (Patience) หมายถึง ความเต็มใจในการรอคอยโอกาส ความพร้อมหรือผลลัพธ์จากการกระทำของตนเองหรือของผู้อื่น
- 9.ความสุขุม (Calmness) หมายถึง ความดำรงไว้ซึ่งความเยือกเย็น และใฝ่หาความพอเหมาะพอควรในแต่ละวัน ในการโต้ตอบกับความยากลำบาก ความทำทนาย หรือวิกฤติการณ์ การใช้เวลาในการโต้ตอบและคิด
- 10.การสำรวจความตั้งใจ (Focus) หมายถึง การเอาใจจดจ่ออยู่กับการกระทำ ใ้บรรลุเป้าหมาย และสิ่งที่มีความสำคัญตามลำดับก่อนหลัง

จากคุณลักษณะ 10 ประการของการคิดในแง่บวก สามารถแยกย่อยออกเป็นพลังของการคิดในแง่บวกเพื่อกระตุ้นพลังเฉพาะส่วนที่มีอยู่ในตัวได้ 4 ระดับ ดังนี้ สก็อตต์ ดับเบิลยู, เวนเทอร์ลลา, วิทยา พลายมณี (2545:129 – 239)

1.พลังรวมศูนย์ (Centering Power)

ความเชื่อ พลังแห่งการเสริมสร้างความเชื่อ คือการจดจำเอาไว้ว่าการจะประสบความสำเร็จได้ คุณต้องมีความศรัทธาอันแก่กล้าและความเชื่อมั่นในความสามารถของคุณในการบรรลุเป้าหมาย พึงระลึกอยู่เสมอว่าคุณมีทุกสิ่งทุกอย่างที่จำเป็นต้องใช้ในการกระทำกิจการงานใดให้สำเร็จอยู่แล้วพึงรับรู้ไว้ว่าสิ่งที่คุณเชื่อจะเกิดขึ้นก็จะมีโอกาสเกิดขึ้นได้มากคาดหวังว่าจะเกิดสิ่งมหัศจรรย์ และอย่าปล่อยให้สัมผัสน้ำแห่งความมหัศจรรย์ของคุณจางหายไป อย่าหยุดเชื่อแม้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็ตามความยึดมั่นในคุณธรรม พลังแห่งการเสริมสร้างความยึดมั่นในคุณธรรม คือ ตั้งคำถามต่อแรงกระตุ้นของคุณ ประยุกต์สถานการณ์ของคุณมาใช้กับกฎเกณฑ์ทางศีลธรรม ผึกฝนในสิ่งที่คุณปรารถนา จงเป็นนักสืบของตนเอง รักษาสัญญาของตนเอง รู้จักปฏิเสธ เสริมสร้างและดูแลรักษาความยึดมั่นในคุณธรรมของคุณ การสำรวจความตั้งใจ พลังแห่งการเสริมสร้างการสำรวจความตั้งใจ คือ รู้ว่าตนเองต้องการอะไร เคลียร์โครงการและปัญหาอื่นๆ ออกจากสมองและโต๊ะทำงานเพื่อที่จะได้สำรวจความตั้งใจทั้งหมดกับเป้าหมายที่มีอยู่ อย่าปล่อยให้ผู้อื่นมาบั่นทอนกำลังใจหรือห่วงเหนี่ยวคุณจากความสำเร็จตามภาพฝันของคุณ เอาใจจดจ่อแต่ก็ไม่ละสายตาจากภาพรวมทั้งหมด

2.พลังยกระดับ ประกอบด้วย การมองโลกในแง่ดี พลังแห่งการเสริมสร้างการมองโลกในแง่ดี คือ จงเขียนการยืนยันเป้าหมายในแง่บวกเพื่อเอาชนะอุปสรรคที่สำคัญบางประการ ประเมินสถานการณ์ตามความเป็นจริง ไม่ว่าคุณจะมีเหตุกับความสำเร็จอย่างไร จงผ่อนคลายและคิดหาทางออกที่เป็นไปได้ให้มากที่สุด จงจำเอาไว้ว่าชีวิตมีขึ้นมีลง เป็นวงจรที่ไม่จบสิ้น อย่างลัวที่จะเป็นคนมองโลกในแง่ดี ความกระตือรือร้น พลังแห่งการเสริมสร้างความกระตือรือร้น คือ สร้างความกระตือรือร้นด้วยการคิดอย่างกระตือรือร้น รู้ว่าตนเองกำลังเผชิญกับสถานการณ์เช่นไรและเตรียมพร้อมก่อนที่จะเผชิญกับสถานการณ์นั้น ใส่ความสนุกสนานหรือการแข่งขันลงไปเป้าหมายที่คุณพบว่าไม่น่ากระตือรือร้น เสริมสร้างทัศนคติในความภาคภูมิใจของคุณ

3. พลังขับเคลื่อน ประกอบด้วย

3.1 ความมุ่งมั่น พลังแห่งการเสริมสร้างความมุ่งมั่น คือ

3.1.1 จำเป้าหมายของคุณเอาไว้ให้แม่น

3.1.2 เข้าประจัญกับความคลางแคลงสงสัยทันทีที่มันคืบคลานเข้ามา

3.1.3 สำรวจความตั้งใจอยู่ที่ผลประโยชน์ต่างๆ ในการบรรลุเป้าหมายของคุณ

3.1.4 ระลึกอยู่เสมอว่าสถานการณ์ของคุณไม่ใช่เรื่องผิดปกติอันใด

3.2 ความกล้าหาญ พลังแห่งการเสริมสร้างความกล้าหาญ คือ

- นั้นๆ
- 3.2.1 แยกแยะและจัดความเชื่อที่คับแคบในแง่ลบเกี่ยวกับสถานการณ์
- 3.2.2 เสริมสร้างความเชื่อ ความยึดมั่นในคุณธรรมและความมั่นใจของเรา
- 3.2.3 นำหลักวิเคราะห์แบบ SWOT มาใช้ (จุดแข็ง, จุดอ่อน, โอกาสและอุปสรรค)

- 3.3 ความมั่นใจ พลังแห่งการเสริมสร้างความมั่นใจ
- 3.3.1 มีความรู้และทักษะที่จำเป็น
- 3.3.2 ใช้ภาษาที่แสดงถึงความมั่นใจ
- 3.3.3 ฝึกฝนพฤติกรรมที่แสดงให้เห็น
- 3.3.4 สำนวมนความตั้งใจอยู่กับความสำเร็จในครั้งอดีต ไม่ใช่ความล้มเหลวหรือความผิดพลาด

- 3.3.5 เอาใจจดจ่ออยู่กับการเตรียมพร้อมและการฝึกฝน
- 3.3.6 หาความช่วยเหลือและคำแนะนำจากผู้อื่น
4. พลังแห่งเห็นยว ประกอบด้วย
- 4.1 ความอดทน พลังแห่งการเสริมสร้างความอดทน คือ
- 4.1.1 อย่าเก็บเอาความล่าช้ามาเป็นอารมณ์ส่วนตัว
- 4.1.2 อย่าปล่อยตนเองให้ว่าง
- 4.1.3 คิดอย่างรอบคอบถึงผลได้ผลเสียของการลงมือทำเดี๋ยวนี้กับการรอคอย

- 4.2 ความสุขุม พลังแห่งการเสริมสร้างความสุขุม คือ
- 4.2.1 จัดการกับปัญหาอย่างซึ่งหน้าและทันท่วงที
- 4.2.2 ขจัดความวิตกกังวลออกไปจากจิตใจ
- 4.2.3 แก้ไขอาการทางกายที่เกิดจากความตึงเครียดในทันที
- 4.2.4 ใช้ประโยชน์จากความเชื่อถือส่วนตัวและให้เอาใจใส่กับคุณลักษณะต่างๆ
- 4.2.5 ควบคุมวิธีการพูดคุยกับตนเองและผู้อื่น
- 4.2.6 สร้างความสมดุลให้กับชีวิต

จากแนวคิดและทฤษฎีของการคิดเชิงบวกจะเห็นได้ว่าการคิดเชิงบวกเป็นกระบวนการของการคิดและการกระทำที่จะต้องอาศัยคุณลักษณะต่างๆหลายประการเป็น

แรงผลักดันให้การกระทำของตนเองเป็นไปตามกระบวนการของการคิดเชิงบวกที่มีอยู่ในตนเองหรือเพื่อฝึกฝนและพัฒนากระบวนการคิดเชิงบวกของตนเองให้นำพาไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

การคิดเชิงบวกในทางพุทธศาสนา

ผู้วิจัยได้รวบรวมการคิดเชิงบวกในทางพุทธศาสนา จากคำสอน จากแง่คิดและมุมมองผ่านบทกลอนไว้ดังนี้

ธรรมะสำคัญหมวดหนึ่งเรียกว่า “พละ 4” แปลว่าพลัง เป็นการสร้างพลังใจสำหรับผู้ต้องการชัยชนะในชีวิตนี้ เป็นชัยชนะทุกระดับ ชัยชนะแก่ตนเอง ชัยชนะเหนือคนอื่น และชนะอุปสรรคในหน้าที่การงาน ธรรมะที่เรียกว่า “พละ 4” นั้น ประกอบด้วย สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548)

1.ปัญญาพละ หมายถึง กำลังแห่งความรู้ หรือพลังปัญญา ดังนั้นเรา ต้องแสวงหาปัญญาทางโลกและทางธรรม วิธีพัฒนาปัญญา 3 ประการ ดังนี้

1.1 สุตมยปัญญา หมายถึง ความรอบรู้ที่เกิดจากสุตะ คือ การรับรู้ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ

1.2 จินตามยปัญญา หมายถึง การรอบรู้ที่เกิดจากการคิดวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณาไตร่ตรอง ตรวจสอบข้อมูล โดยใช้หลัก โยนิโสมนสิการ คือ คิดอย่างแยบคาย ละเอียดรอบครอบทุกแง่ทุกมุม 4 อย่าง ได้แก่

1.2.1 คิดถูกวิธี คือการคิดที่อาศัยวิธีการ สอดคล้องเรื่องที่ศึกษาอย่างมีเหตุผล

1.2.2 คิดมีระเบียบ คือการคิดที่ดำเนินไปตามขั้นตอนของวิธีนั้นๆ ตามลำดับ

ไม่ด่วนสรุป

1.2.3 คิดมีเหตุมีผล คือการคิดจากเหตุโยงไปหาผล และคิดจากผลสาวไปหาเหตุ เมื่อมีความล้มเหลวเกิดขึ้นสามารถบอกว่ามาจากสาเหตุใด

1.2.4 คิดเป็นกุศล คิดในแง่สร้างสรรค์ คือคิดให้มีความหวังและกำลังใจในการทำงาน มองโลกในแง่ดี หรือคิดเชิงบวก มีทัศนคติบวก

1.3 ภาวนามัยปัญญา หมายถึง ความรอบรู้ที่เกิดโดยประสบการณ์จากภาคปฏิบัติหรือการลงมือทำจริงๆ มีผลงานเป็นรูปธรรม เป็นการนำทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ

2.วิริยพละ หมายถึง กำลังของความเพียร หรือความขยัน มี 2 ประเภท คือ

2.1 สสังขารักวิริระ คือความขยันที่ต้องมีคนอื่นปลุกใจ หรือมีสถานการณ์บีบบังคับ ถ้าไม่มีคนคอยกำกับควบคุม บางคนก็หมดกำลังใจไม่ยอมทำอะไรต่อไป

2.2 อสังขาริกวิริยะ คือความขยันเกิดจากการปลุกใจตัวเอง แม้คนอื่นจะหมดกำลังใจ ล้มเลิกการทำงานไปแล้ว แต่คนที่ปลุกใจตนเองจะลุกขึ้นสู้ต่อไป

3.อนวัชชพละ หมายถึง กำลังแห่งการงานที่ไม่มีโทษหรือข้อเสียหาย คือความซื่อสัตย์สุจริต ความจริงใจในการทำหน้าที่ จนไม่มีใครมาตำหนิเราได้ ผู้ใดมีความสุจริตเป็นที่ไว้วางใจของคนทั้งหลาย ย่อมที่จะทำงานใหญ่ได้เพราะเป็นที่ยอมรับนับถือ

4.สังคหพละ หมายถึง กำลังแห่งความสามัคคี คือการที่มีน้ำใจสงเคราะห์ช่วยเหลือกันนั่นเอง หรือพลังแห่งมนุษยสัมพันธ์

พระมหาภูติชัย วชิรเมธี(2550: 42 – 46) หนึ่งในปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นก็คือความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเชิงบวกหรือการมองโลกในแง่ดี คือ การรู้จักใช้ความคิดอย่างสุขุม โดยผ่านการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ จนเกิดความคิดใหม่ มุมมองใหม่ หรือองค์ความรู้ใหม่

พระพุทธทาสภิกขุ บทกลอนการคิดบวกมองแต่แง่ดี พุทธทาส (2549 : 104)

เขามีส่วน	เลวบ้าง	ช่วงหัวเขา
จงเลือกเอา	ส่วนที่ดี	เขามีอยู่
เป็นประโยชน์	โลกบ้าง	ยังนำดู
ส่วนที่ชั่ว	อย่าไปรู้	ของเขาเลย
จะหาคน	มีดี	โดยส่วนเดียว
อย่ามัวเที่ยว	ค้นหา	สหายเอ๋ย
เหมือนเที่ยวหา	หนวดเต่า	ตายเปล่าเอ๋ย
ฝึกให้เคย	มองแต่ดี	มีคุณจริง

ติช นัท ฮันห์ ท่านเป็นพระสงฆ์ชาวเวียดนามได้เขียนหนังสือเรื่อง เริ่มต้นใหม่ (Beginning a New) ไว้เกี่ยวกับความคิดเชิงบวก คือ ความคิดหลายอย่างไม่เป็นประโยชน์กับตัวเรา เมื่อมีความคิดขึ้นมาเราควรตระหนักไว้ว่าความคิดนั้นถูกต้องหรือไม่ ถ้าเป็นความคิดที่ถูกต้องจะ

เยียวยาตัวเองและเยียวยาโลกด้วยเป็นความคิดที่ทำให้เกิดปิติและทำให้คนคิดไปในหนทางที่ดั่งงามหมอนไม้ (2550: 115 – 116)

ความคิดที่ไม่ดีงามจะทำลายตัวเรา ทำลายสุขภาพของเรา เราสามารถเยียวยาความคิดที่ไม่ดีของเราได้ โดยการมองเข้าไปในความคิดที่ไม่ดีอย่างลึกซึ้ง ว่ามันเป็นไปในแง่บวกหรือแง่ลบ เมื่อเรารู้เราจะเกิดกำลังใจในการสร้างความคิดในแง่บวกขึ้นเพราะความคิดในแง่ลบทำให้เสียพลังงานไปโดยเปล่าประโยชน์ ด้วยความตระหนักรู้เราควรสร้างความคิดที่ดีงาม ความคิดในแง่บวก ความคิดที่ดีงามจะมาพร้อมกับความเมตตาเมื่อมีความคิดที่ดีงามขึ้นไปทำลายความคิดที่ไม่ดีงาม

การคิดเชิงบวกในทางพุทธศาสนาได้ให้ความหมายและแง่คิดไว้อย่างเป็นเหตุเป็นผลที่เรียบง่ายสามารถนำไปใช้ได้จริงในการดำเนินชีวิต มีมุมมองโลกในเชิงบวกอย่างลุ่มลึกและแผ่ปรัชญาในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข สามารถเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ดี

ความคิดเชิงบวกของบุคคลที่มีชื่อเสียงของโลก

ผู้วิจัยได้รวบรวมบุคคลที่มีชื่อเสียงของโลกในการนำความคิดเชิงบวกทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างยิ่งใหญ่ดังต่อไปนี้

วิกรม กรมดิษฐ์ (2551) ได้รวบรวมความคิดเชิงบวกของบุคคลที่มีชื่อเสียงของโลกไว้ดังนี้

เต็ง เสี่ยวผิง ผู้นำประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน สูความมั่งคั่งมีแง่คิดต่อความคิดเชิงบวกไว้ว่า “ไม่ว่าแมวขาวหรือแมวดำ ขอเพียงจับหนูได้ก็คือแมวที่ดี” เพราะเขาต้องการให้คนจีนในยุคนี้คิดเหมือนกันว่า ไม่ว่าจะเป็ใครมาจากไหนหากมีความสามารถก็ควรที่จะส่งเสริมให้ทำงานที่ดีๆออกมา ไม่ว่าจะเป็พวกคอมมิวนิสต์หรือพวกจีนจากโพ้นทะเลถือว่าเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้จีนประสบความสำเร็จในการดึงนักลงทุนจากต่างประเทศให้เข้ามาลงทุนในประเทศจีน

วอลท์ ดีสเนย์ ผู้นำความสุขจากจินตนาการมาวาดเป็นตัวการ์ตูน เขาพัฒนาภาพวาดจนเป็นภาพยนตร์การ์ตูนที่กลายมาเป็นอุตสาหกรรมที่ทำเงินได้อย่างมหาศาล และเป็นผู้กำเนิดตัวการ์ตูนมิกกี้เมาส์ และสร้างสวนสนุกดิสนีย์แลนด์ มาจากจุดเริ่มแห่งการคิดเชิงบวกว่า “การทำในสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ เป็นความสนุกสนานอย่างหนึ่ง”

องซาน ซูจี นักต่อสู้เพื่อประชาธิปไตยชาวพม่ามีความคิดเชิงบวกต่อสิ่งที่เกิดขึ้นกับตัวเธอไว้ว่า “ตอนที่ทหารจับกุมเธอไป การต่อสู้เพื่อประชาธิปไตยได้สำเร็จไปครั้งหนึ่ง ถ้าทหารสังหารเธอ พม่าจะเป็นประชาธิปไตยอย่างสมบูรณ์”

อัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ นักวิทยาศาสตร์ผู้คิดค้นทฤษฎีสัมพัทธภาพให้ความสำคัญต่อความคิดเชิงบวกจาก คำพูดที่เคยพูดไว้ว่า “จินตนาการมีความสำคัญกว่าความรู้” นั่นก็เพราะเขาได้ตระหนักแล้วว่าจินตนาการนั้นมีพลังมากกว่าองค์ความรู้มากมาย เพราะมันมีอยู่อย่างจำกัดแต่จินตนาการนั้นไร้ขอบเขต ผมเองก็เป็นคนช่างฝันคนหนึ่งที่ชอบมองและวาดฝันไปเรื่อยๆ เพราะผมคิดว่าความฝันนั้นไม่จำเป็นต้องเสียเงินซื้อ การที่ผมประสบความสำเร็จอย่างที่เป็นอยู่ในทุกวันนี้กว่า 80% ก็มาจากความฝันนั่นเอง แต่ผมจะวาดฝันไว้อย่างเป็นขั้นตอน และฝันเฉพาะที่สามารถทำให้เกิดได้จริงเท่านั้น

จากความคิดเชิงบวกของตัวอย่างบุคคลที่มีชื่อเสียงของโลกได้สะท้อนให้เห็นถึงการคิดเชิงบวกที่แฝงอยู่ในตัวของบุคคลเหล่านี้ ช่วยนำพาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านวัตถุ ทางด้านการเมืองการปกครอง ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่างๆ ได้นำพาประโยชน์แก่ตนเอง และต่อผู้อื่น ได้อย่างมากมาย ดังนั้นไม่ว่าบุคคลที่มีชื่อเสียงของโลกจากในอดีตหรือในปัจจุบันหรือต่อไปในอนาคต ศักยภาพด้านการคิดเชิงบวกที่มีอยู่ในจิตใจที่ดั่งามหรือจากการฝึกฝนเปลี่ยนแปลงความคิดเชิงลบของตนเองให้กลายเป็นการคิดเชิงบวกได้อย่างไม่ยากเย็นหากมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงบวก

ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงบวก ไว้ดังต่อไปนี้

ประภัศราภา จันทรวงศา(2548) ได้ทำการวิจัยลักษณะบุคคลและความคิดเชิงบวกกับความเครียดในการเรียนของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา หันตรา จำนวน 343 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบสุ่มอย่างง่าย

ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา หันตราส่วนใหญ่มีความคิดเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับสูงและปานกลาง มีระดับความคิดเชิงบวกแตกต่างกันมีความเครียดในการเรียนไม่แตกต่างกัน เพศหญิงและเพศชายที่มีชั้นปีแตกต่างกัน มีแผนการเรียนแตกต่างกัน มีคณะวิชาแตกต่างกัน มีการรับรู้ทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน

และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน มีความเครียดในการเรียนไม่แตกต่างกัน ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นชั้นปีและการรับรู้ทางเศรษฐกิจสามารถพยากรณ์ความเครียดในการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุดถึงชั้นปี โดยชั้นปีสามารถพยากรณ์ความเครียดในการเรียนได้ 1.3% และการรับรู้ทางเศรษฐกิจซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดในการเรียนได้ 2.5%

กรภวรรณ สุพรรณวรรษา(2544) ได้ทำการศึกษาวิจัย การวิเคราะห์การมองโลกในแง่ดีและกลวิธีการเผชิญปัญหาของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตนักศึกษาชายและหญิงที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยรามคำแหงในภาคปลายปีการศึกษา 2548 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) ตามเพศและสาขาที่เรียน ได้กลุ่มตัวอย่างเบื้องต้น 743 คน และแบ่งกลุ่มตามตัวแปรอิสระเป็น 2 กลุ่มคือผู้ที่มีลักษณะมองโลกในแง่ดี และผู้ที่มีลักษณะมองโลกในแง่ร้าย ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาทั้งสิ้น 411 คน

ผลของการศึกษาวิจัยได้แสดงให้เห็นภาพรวมของนิสิตนักศึกษาไทยส่วนใหญ่ใช้การเผชิญปัญหาที่มีประสิทธิภาพ คือ ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามาก และหลีกเลี่ยงปัญหาน้อย คือไม่พยายามที่จะหลีกเลี่ยงปัญหา และนิสิตนักศึกษาที่มองโลกในแง่ดีใช้การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหามากกว่า และใช้วิธีการหลีกเลี่ยงปัญหาน้อยกว่านิสิตนักศึกษาที่มองโลกในแง่ร้าย การมุ่งจัดการกับปัญหาเป็นวิธีการเผชิญปัญหาที่มีประสิทธิภาพและเป็นตัวแปรที่บ่งชี้คุณภาพชีวิตที่ดีงาม ดังที่ได้เคยมีงานวิจัยที่ศึกษามาแล้วพบว่าการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาสัมพันธ์กับการมีคุณภาพชีวิตในระดับสูง Harju and Bolen (1998)

กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมนั้น จากผลการวิจัยพบว่านิสิตนักศึกษาไทยมีแนวโน้มการใช้วิธีนี้ในระดับสูง ส่วนนิสิตนักศึกษาที่มองโลกในแง่ร้ายจะใช้ทั้งการหลีกเลี่ยงและแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมสูงกว่าผู้ที่มองโลกในแง่ดี อย่างไรก็ตามผู้ที่ใช้การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมสูง และการมุ่งจัดการกับปัญหาสูง จึงจะสามารถเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ชี้ให้เห็นบทบาทที่สำคัญของการมองโลกในแง่ดีที่มีต่อการเผชิญหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาให้บุคคลมีการมองโลกในแง่ดีจึงมี

ความสำคัญอย่างยิ่ง การปรึกษาเชิงจิตวิทยาเป็นสัมพันธภาพหนึ่งที่มีประสิทธิภาพที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลพัฒนาลักษณะนิสัยการมองโลกในแง่ดี เรียนรู้ที่จะเผชิญความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารที่เกี่ยวกับความเครียด

ความหมาย

กรมสุขภาพ (2541 : 10) ให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นปฏิกิริยาการตอบสนองของร่างกาย จิตใจ ความคิด และพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งอาจเป็นบุคคล ความรู้สึกนึกคิด สถานการณ์ หรือสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลจะรับรู้ว่าเป็นภาวะที่ถูกกดดัน คุกคาม หรือบีบคั้น ถ้าบุคคลนั้นสามารถปรับตัวและมีความพึงพอใจจะทำให้เกิดการตื่นตัว เกิดพลังในการจัดการกับสิ่งต่างๆ อีกทั้งยังเป็นการเสริมความเข้มแข็งแก่ร่างกายและจิตใจ แต่ถ้ามีความพึงพอใจและไม่สามารถปรับตัวได้ จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความเครียด ซึ่งส่งผลให้เกิดความเสียสมดุลในการดำเนินชีวิตในสังคมได้

จุฑามาศ คล้ายทอง (2545 : 13) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะอารมณ์ ความรู้สึกที่วิตกกังวล หวาดกลัว กัดดัน คับข้องใจ อันมีสาเหตุมาจากปัจจัยภายนอกและภายในร่างกาย ซึ่งส่งผลให้ร่างกายและจิตใจขาดความสมดุล ขัดขวางการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตอย่างปกติสุข

ลาซารัส (Lazarus. 1971: 26) ให้ความหมายว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะชั่วคราวของความไม่สมดุลซึ่งเกิดจากระบบการรับรู้ หรือการประเมินของบุคคลต่อสิ่งที่เข้ามาในประสบการณ์ว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งคุกคาม (Threat) โดยที่การรับรู้ หรือการประเมินนี้เป็นผลจากการกระทำร่วมกันของสิ่งแวดล้อมภายนอก อันได้แก่ สิ่งแวดล้อมในสังคม ในการทำงาน ในธรรมชาติและเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิต กับปัจจัยภายในของบุคคล อันประกอบด้วย ทักษะคติ ลักษณะประจำตัว อารมณ์ ประสบการณ์ ในอดีตตลอดจนความต้องการของบุคคลนั้น

มาโกลิส และ โครส์ (Margolis and Kroes.1974: 16) ได้ให้ความคิดเห็นว่า ความเครียดเป็นเงื่อนไขอย่างหนึ่งที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างคนกับลักษณะของงาน ซึ่งความสัมพันธ์ของคนกับลักษณะของงานนี้เอง ที่ไปทำลายกระบวนการทางร่างกายและจิตใจ สาเหตุของงานมาจากสภาพการณ์ของการทำงานซึ่งเป็นตัวกระตุ้น (Stressors) ให้เกิดความเครียด และความเครียดจากงานก็คือตัวที่ไปทำลายกระบวนการภายในร่างกายและจิตใจนั่นเอง

ฟิลลิป แอลไรซ์ (Phillip L.Rice .1999: 194) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานจะคุกคามคนทำงานเนื่องจากมีภาระรับผิดชอบมากเกินไปแต่มีเวลาในการทำงานน้อย ขาดแคลนในสิ่ง

ที่ต้องการจากการงาน เช่น เงินเดือนไม่พอ ไม่พอใจในการเลื่อนตำแหน่ง ไม่พอใจความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับการคุกคามจากผู้ร่วมงาน ที่ทำงานไม่เหมาะสม เป็นต้น

สาเหตุของความเครียด

สุจริต สุวรรณชีพ (2531 : 20) กล่าวว่า สิ่งใดๆ ก็ตามทีรบกวนหรือมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของบุคคล ความเจ็บป่วย ความสูญเสีย และความทุกข์ สร้างความกดดันต่อจิตใจทำให้กลไกการปรับตัวของร่างกายต้องทำงานเพื่อขจัดภาวะเครียดนั้นๆ สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดมักไม่ได้เกิดจากเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ส่วนใหญ่มักจะมีสาเหตุมาจากความรู้สึกนึกคิดภายในจิตใจของแต่ละคน เริ่มตั้งแต่ประสาทสัมผัสรับความรู้สึกแล้วส่งต่อไปที่สมอง ซึ่งจะรับรู้และแปลผลออกมาเป็นความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ซึ่งอาจแบ่งสาเหตุของความเครียดออกเป็น 3 ทางใหญ่ๆ คือ

1.สาเหตุทางร่างกาย ได้แก่ โรคภัยไข้เจ็บต่าง

2.สาเหตุทางจิตใจ ได้แก่ ความไม่สมหวัง ความขัดแย้งภายในจิตใจ ความคับข้องใจ การสูญเสียสิ่งที่มีค่า หรือสิ่งที่รัก

3.สาเหตุทางสังคม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงในครอบครัว บทบาทหน้าที่การทำงาน

ชินโอสถ หัศบำเรอ (2531 : 2 – 3) ได้กล่าวถึงปัจจัยในการก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานว่าคนทำงานอาจจะเกิดความเครียดขึ้นได้จากสาเหตุหลายประการ เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานไม่เหมาะสม การทำงานที่ซ้ำซากจำเจ การทำงานที่หนักเกินไป งานที่มีความรับผิดชอบสูง การขาดโอกาสที่จะก้าวหน้า หรือมองไม่เห็นความสำเร็จของงานที่ทำอยู่ เป็นต้น

ฟามเมอร์ และ คณะ (Farmer and others.1984: 20 – 24) ได้แบ่งสาเหตุการเกิดความเครียดไว้ดังนี้

1.สาเหตุจากตัวบุคคล (Personal Source) เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับวิถีชีวิตของบุคคล ได้แก่ โครงสร้างบุคลิกภาพ ประสบการณ์ในชีวิต อุดมโนทัศน์ของบุคคล (Self Concept) สุขภาพและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในลักษณะของปัจเจกบุคคล

2.สาเหตุจากการเงิน (Financial Source) เป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ เช่น รายได้ สภาพทางการเงิน ความสามารถในการจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย รวมทั้งการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพทางการเงินที่ควรจะเป็น

3.สาเหตุจากสัมพันธภาพ (Relational Source) เป็นสาเหตุที่เป็นผลมาจากการปะทะสังสรรค์ (Interaction) กับคนอื่น ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนบ้าน คู่สมรส เพื่อน

4.สาเหตุจากอาชีพการงาน (Occupation Source) เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสบการณ์การทำงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกและประสบการณ์ในอาชีพปัจจุบัน รวมถึงการคาดหวังในอนาคต

บราวน์ และ โมเบอร์ก (Brown and Moberg. 1980: 85) กล่าวถึงความเครียดว่าเกิดจากเรื่องต่างๆ หลายด้าน ได้แก่

1. เรื่องการงานอาชีพ ถ้าคนเรามีงานมากมายเกินไป หรือเป็นงานที่ยุ่งยากกระทำได้ลำบาก หรืองานนั้นมีปัญหาและอุปสรรคมาก ก็จะก่อให้เกิดความเครียดได้

2. เรื่องบทบาทหน้าที่และสัมพันธภาพในสังคม ในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น บางครั้งคนคนนั้นตั้งความหวังหรือคาดหวังว่าตนจะทำอย่างนั้นให้ได้ แต่เมื่อไม่เป็นไปตามที่หวังก็เกิดความเครียด ในบางกรณีกลับเป็นผู้ที่คาดหวังว่าตนจะต้องมีบทบาทอย่างนั้นอย่างนี้ แต่ถ้าไม่เป็นไปตามที่บุคคลอื่นหวังว่าตนจะต้องมีบทบาทก็เกิดความเครียดได้เช่นเดียวกัน เรื่องสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้น เมื่อเรามีความขัดแย้งกัน ทำให้มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกันก็จะรู้สึกไม่สบายใจเกิดความเครียดขึ้นได้

3. เรื่องสภาพสิ่งแวดล้อม สถานที่อยู่ถ้าแออัด คับแคบ ขาดอิสระ คนเราก็รู้สึกเครียดหรือสภาพแวดล้อมที่มีสิ่งรบกวนทางกายภาพ

4. เรื่องอุปนิสัยส่วนบุคคล เป็นเรื่องเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวที่แต่ละบุคคลจะต้องปรับตัวไปตามครรลองของการดำเนินชีวิต แต่เนื่องจากมีอุปนิสัยที่ปรับตัวยากหรือมีนิสัยที่เสี่ยงต่อการเกิดความขัดแย้ง ก็จะทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย เช่น มีนิสัยใจร้อน โกรธง่าย เป็นคนช่างวิตกกังวล เป็นคนเอาแต่ใจตนเอง เป็นต้น ดังนั้นในชีวิตที่มีเหตุการณ์ต่างๆ เกิดขึ้น เช่น ปัญหาการเงิน การแต่งงาน การมีบุตร ฯลฯ ก็อาจปรับตัวลำบากและเกิดความเครียดได้ง่าย

คาร์ล แอล โคเปอร์ (Cary L. Cooper.1979: 183 – 202) ยังได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดในการทำงานว่าประกอบด้วยปัจจัยทางด้านต่อไปนี้

1. ด้านบทบาทในองค์กรหรือหน่วยงาน เช่น การขัดแย้งหรือสับสนในบทบาทการรับผิดชอบสูง การไม่มีส่วนร่วม การสั่งการวิจฉัย นโยบาย เป็นต้น

2. ด้านลักษณะงาน เช่น งานมากเกินไป การจำกัดเวลาในการทำงาน เป็นต้น

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน เช่น การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการประสานงานและคำปรึกษาที่ดี

4. ด้านปัจจัยนอกองค์การ เช่น การประสบปัญหาการติดต่อประสานงาน เป็นต้น

ผลของความเครียด

ศุภชัย ยวาระประภาษ (2525 : 74) กล่าวถึงอาการทางจิตใจที่บ่งบอกถึงความเครียดที่เกิดขึ้นในที่ทำงานซึ่งสามารถสังเกตได้ง่ายๆ ได้แก่ อาการต่อไปนี้

1. การพยายามหลีกเลี่ยงที่จะพบปะพูดคุย หรือหาเวลาสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน

2. การเอาปัญหาของคนอื่นมาเล่าเป็นที่ตลกขบขัน

3. การพยายามที่จะไม่ประสบสลายตา หรือกระทั่งสบตา พยายามยื่นห่างๆ เวลาพูดคุยติดต่อกัน และพยายามที่จะตัดบทการสนทนาโดยเร็ว

4. การติดต่อกับเพื่อนร่วมงาน หรือการให้บริการกับผู้มาติดต่อกันมักจะทำในลักษณะที่เป็นทางการมากๆ ขาดความเป็นกันเอง บางครั้งก็ทำแบบเสียไม่ได้

5. การพูดถึง “มนุษย์” โดยยกเอาลักษณะใดลักษณะหนึ่งมาเพียงลักษณะเดียว เช่น รำพึงเสมอๆ ว่า “มนุษย์เราชอบเอาวัดเอาเปรียบเพื่อนมนุษย์คนอื่นอยู่เสมอ” การรำพึงรำพันเช่นนี้สะท้อนให้เห็นถึงความเครียดในใจที่มีอยู่

6. การแสดงออกถึงความรู้สึกอิচ্ছาริษยา เกลียดชัง หรือเอ็นชัตต่อเพื่อนร่วมงานและรวมไปถึงมนุษย์ร่วมโลก

7. การมีความรู้สึกเหมือนถูกทอดทิ้งให้อยู่คนเดียวในโลก

8. ภาวะวณกระวายจนลึกรู้สึกจนในการพยายามทำงานให้สำเร็จ

9. การแสดงออกถึงความวิตกกังวลในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ที่ไม่สำคัญอะไรมากนัก

10. ความไม่สามารถในการมอบหมายงานให้คนอื่นทำ การทำตัวเหมือนคนหงุดหงิดชอบโต้แย้งหรือติเตียนตลอดเวลา

11. ความรู้สึกไม่เป็นมิตร

12. การทำงานอยู่จนเย็นกว่าปกติมากๆ

13. ความไม่สามารถตัดสินใจด้วยตนเอง

14. การหลงๆ ลืมๆ บ่อยๆ เช่นว่า ลืมไปว่ามอบหมายงานให้ใครไปทำหรือว่าได้รับมอบหมายงานอะไรมา ลืมกำหนดเวลาที่เป็นเส้นตายว่า ต้องทำงานให้เสร็จ ลืมนัดหมายต่างๆ เสมอๆ

15. อาการอ่อนเพลียอย่างเร็วจริง

16. การนั่งรำพึงรำพันบ่อยๆ เกี่ยวกับการทำงานของเขา และมักจะพุ่งไปถึงที่ความผิดที่เคยทำลงไป อาจกลายเป็นขี้ลืมมากๆ กลายเป็นคนที่ไม่สามารถทำให้มีสมาธิให้จดจ่อกับงานที่ทำได้ เอาแต่เหม่อลอยอย่างเดียว

ซิลส์ (Sillz.1986: 85) อธิบายปฏิบัติการตอบสนองเมื่อเกิดความเครียดว่ามี การเปลี่ยนแปลงในร่างกาย 4 ด้าน คือ

1. การแสดงออกทางอารมณ์ คือ เกิดความรู้สึกซึ่งจะเป็นไปในทางบวกหรือทางลบก็ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งคุกคามที่มากระตุ้น ความรู้สึกทางบวก ได้แก่ ดีใจ เบิกบาน อิ่มเอิบ ส่วนในทางลบ ได้แก่ กลัว วิตกกังวล โกรธหรือซีมเศร้า เป็นต้น

2. การแสดงออกทางกล้ามเนื้อเพื่อเตรียมตัวต่อสู้ เช่น มือกำหมัด หน้าผากย่น คิ้วขมวด กล้ามเนื้อบีบเกร็ง ฯลฯ

3. การเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายที่สัมพันธ์กับอารมณ์ คือ มีการหลั่งฮอร์โมนจากต่อมหมวกไต คือ สารเอพิเนฟริน (Epinephrine) นอร์เอพิเนฟริน (Nor epinephrine) และไฮโดรคอร์ติโซน (Hydrocortisone) ออกมากขึ้น มีผลกระตุ้นให้เกิดการทำงานของระบบประสาทอัตโนมัติ (Autonomic Nervous System) ทำให้เกิดการทำงานของอวัยวะในร่างกายเพื่อเตรียมการต่อสู้ ได้แก่ หัวใจเต้นแรงขึ้น ความดันโลหิตเพิ่ม ผิวหนังร้อน ม่านตาขยาย ฯลฯ

4. มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านความคิดและสมาธิ ทำให้ความสามารถในเรื่องความคิดอ่านลดลงและสมาธิเสียไป เป็นผลให้เกิดการตัดสินใจผิดพลาด

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2544 : 167 – 168) ผลที่พบจากความเครียดในการทำงานบ่อยๆ คือ มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง รวมถึงทำงานล่าช้า มีความผิดพลาดสูง และทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ปริมาณงานน้อยลง ความตั้งใจในการทำงานลดลง มีแต่ความคิดอยากจะทำออกจากงาน หรือย้ายงาน เปลี่ยนงานอยู่เสมอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัชดา เอี่ยมยิ่งพาณิชย์ (2532 : 104 – 119) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยสุ่มตัวอย่าง 307 คน ด้วยแบบสอบถาม เอสซีแอล – 90 (SCL – 90) ใช้ค่าที (t – test) เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

1. ระดับความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์อยู่ในระดับปกติ

2. ในการศึกษาปัจจัยบางประการ ที่มีผลต่อความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์ พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยทางด้านสุขภาพกาย ลักษณะเวลาในการปฏิบัติการ ปัญหาชีวิตส่วนตัว มีผลต่อความเครียดในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลากรที่มีภาระครอบครัวที่แตกต่างกัน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยเรื่องของสถานที่ทำงานอยู่ห่างไกล ลักษณะงานมีความเสี่ยง ผู้ร่วมงานไม่เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ขาดการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

บุญยัง วิษณุมหิมาชัย (2544 : 113) ให้ข้อชี้แนะว่า ควรฝึกหัดให้เป็นคนมองโลกในแง่ดีและไม่ทำถอยเมื่อชีวิตมีปัญหาและอุปสรรค อย่างลงโทษตัวเองหรือมองโลกในแง่ร้ายซึ่งเป็นการ

สร้างความกดดันให้กับตัวเอง แต่ให้มองโลกในด้านดีเพื่อเป็นการให้กำลังใจที่จะต่อสู้แก้ไขปัญหา และอุปสรรคต่างๆ โดยไม่ท้อถอย เป็นอีกทางหนึ่งที่จะลดความเครียดลงได้

สตีเฟน กูดส์ (Stephen Goods :2000) ได้กล่าวถึงงานวิจัยที่เมโยคลินิก ในโรเชสเตอร์ พบว่า ผู้ที่มองโลกในแง่บวกจะมีชีวิตที่ยืนยาวกว่าผู้ที่มองโลกในแง่ร้าย โดยนักวิจัยได้สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 839 คน เมื่อปี 1960 และนำมาแยกประเภทของทัศนคติที่มีต่อการดำเนินชีวิต โดยแบ่งออกเป็น ผู้ที่มองโลกในแง่บวก และผู้ที่มองโลกในแง่ร้าย จากนั้นอีก 30 ปีต่อมา ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างเดิมอีกครั้งหนึ่งและพบว่า ผู้ที่มองโลกในแง่ดีจะมีอายุยืนกว่าผู้ที่มองโลกในแง่ร้ายถึง 19 เปอร์เซ็นต์และยังมีปัญหาในการทำงาน การเจ็บป่วยน้อยกว่า รักสันติ ใจเย็น และมีความสุขมากกว่า ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่มองโลกในแง่ร้าย ที่จะมองเหตุการณ์ต่างๆ ของชีวิตในแง่ลบ คาดหวังว่าจะเกิดเรื่องที่ไม่ดีร้ายขึ้นกับตน มักตำหนิตนเองเป็นประจำ และมองปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเป็นปัญหาที่ยาวนาน



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. วิธีการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2553 วิทยาเขตพัฒนาการ ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย สำนักอธิการบดี ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ฝ่ายวิชาการ สำนักบรรณสาร สำนักทะเบียนและวัดผล กองกิจการนักศึกษา กองประชาสัมพันธ์ กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองการเงิน กองบัญชี ศูนย์คอมพิวเตอร์ จำนวน 439 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ประจำปีการศึกษา 2553 เป็นอาจารย์ 178 คน เจ้าหน้าที่ 82 คน รวม 220 คน

โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ ศิริชัย กาญจนวาสีและคณะ (2537:105-106) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบวัดความคิดเชิงบวก

ตอนที่ 3 แบบประเมินความเครียดในการทำงาน

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นลักษณะที่ให้เลือกตอบตามความเป็นจริง ได้แก่ เพศ ประเภทบุคลากร วุฒิกการศึกษา

2. แบบวัดความคิดเชิงบวก

2.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคิดเชิงบวก และนำแบบวัดความคิดเชิงบวกของ สก็อตต์ ดับเบิลยู. เวนเทอร์ลลา โดย วิทยา พลายมณี เป็นผู้แปล นำมาสร้างข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในสถาบันการศึกษา และให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2.2 ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความคิดเชิงบวกเป็นลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า โดยกำหนดเกณฑ์วัดระดับความคิดเชิงบวก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผู้วิจัยนำแบบวัดความคิดเชิงบวกที่สร้างขึ้น จำนวน 20 ข้อ มาให้ประธานและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง

2.3 ผู้วิจัยนำแบบวัดความคิดเชิงบวก หาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี อาจารย์ ดร. มณฑิรา จารุเพ็งและ อาจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2.4 ผู้วิจัยนำแบบวัดความคิดเชิงบวกที่ได้ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ให้เหมาะสมกับนิยามศัพท์เฉพาะจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน

2.5 ผู้วิจัยนำแบบวัดความคิดเชิงบวก จำนวน 20 ข้อ จากการนำไปทดลองใช้ (Try Out) มาตรวจวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความคิดเชิงบวกโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบัค

(Cronbach.1990:50) ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปนำไปใช้ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .9108 จำนวน 18 ข้อ นำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

3. แบบประเมินความเครียดในการทำงาน

3.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน และนำแบบประเมินความเครียดในการทำงานของ ชัยวัฒน์ เพชรกุล(2539 :41)ดัดแปลงมาจาก Occupational Stress Indicator ของCooper และคณะ และSurvey Questionnaire ของ Marilyn & Cary Cooper และคณะ และSurvey Questionnaire ของ Marilyn & Cary Cooper โดยแบ่งความเครียดในการทำงานออกเป็น 4 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร นำมาสร้างข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในสถาบันการศึกษา และให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3.2 ผู้วิจัยได้สร้างแบบประเมินความเครียดในการทำงาน เป็นลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า โดยกำหนดเกณฑ์วัดระดับความเป็นจริง 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงที่สุด ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเครียดในการทำงานที่สร้างขึ้น มาให้ประธานและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง

3.3 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเครียดในการทำงานที่ได้หาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.อารีพันธ์มณี อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็งและ อาจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3.4 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเครียดในการทำงาน ที่ได้ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ให้เหมาะสมกับนิยามศัพท์เฉพาะจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน

3.5 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเครียดในการทำงาน จำนวน 28 ข้อ จากการนำไปทดลองใช้ (Try Out) มาตรวจวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบัก (Cronbach.1990:50) ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปนำไปใช้ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .9034 จำนวน 25 ข้อ

ตัวอย่างเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ()

1. เพศ ได้แก่
 เพศชาย เพศหญิง
2. ประเภทบุคลากร
 อาจารย์ เจ้าหน้าที่
3. วุฒิการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบวัดความคิดเชิงบวก

ตัวอย่างแบบวัดความคิดเชิงบวก

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิด				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่ทำทหายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.	ข้าพเจ้ามีความหวังว่าจะพบกับความสำเร็จจากการทำงานของตนเอง					
3.	ข้าพเจ้ามีทัศนคติต่อสิ่งต่างๆ ในแง่ดี					
4.	ข้าพเจ้าทำหน้าที่ได้ดีไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด					
5.	ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการคิดร้ายต่อผู้อื่น					

โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์.2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความคิดเชิงบวกต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีความคิดเชิงบวกปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเชิงบวกสูง

ตอนที่ 3 แบบประเมินความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 25 ข้อ โดยแบบประเมินความเครียดในการทำงานที่นำมาใช้เป็นเครื่องมือของ ชัยวัฒน์ เพชรกุล(2539 : 41) ดัดแปลงมาจาก Occupational Stress Indicator ของCooper และคณะ และSurvey Questionnaire ของ Marilyn & Cary Cooper มีการปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในสถาบันศึกษา โดยแบ่งความเครียดในการทำงานออกเป็น 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน
2. ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ
3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน
4. ปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร

ตัวอย่างแบบประเมินความเครียดในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง ที่สุด
	ความรู้สึกอันเนื่องมาจากปัจจัยด้านลักษณะงาน					
1.	ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมาก					
2.	ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันน้อย					
3.	งานที่ทำมีความเร่งด่วน					
	ความรู้สึกอันเนื่องมาจากปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ					
1.	การขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ					
2.	ไม่มีโอกาสพัฒนาตนเองตามที่คาดหวัง					
3.	ขาดความภูมิใจในผลงานของตนเอง					
	ความรู้สึกอันเนื่องมาจากปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน					
1.	รู้สึกว่าท่านถูกทอดทิ้ง					
2.	มีปัญหาในการทำงานกับเพศตรงข้าม					
3.	ไม่ได้รับความร่วมมือในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น					
	ความรู้สึกอันเนื่องมาจากปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร					
1.	แนวความคิดในการทำงานของท่านขัดแย้งกันกับแนวทางขององค์กร					
2.	คำสั่งในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน					
3.	ขวัญและกำลังใจในองค์กรไม่ดี					

โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	5	คะแนน
จริง	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่จริง	2	คะแนน
ไม่จริงที่สุด	1	คะแนน

โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์.2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความเครียดในการทำงานต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีความเครียดในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีความเครียดในการทำงานสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อนำไปขออนุญาต และนำขอความร่วมมือในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือขออนุญาตและแบบสอบถามคุณลักษณะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ถึงรองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ จำนวน 220 คน

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) F-test ใช้การเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่ กรณีที่ค่า F มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบัค (Cronbach.1990:50)
3. สถิติที่ใช้ในการหาวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ F-test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง มีประชากรทั้งหมด 220 คน ขอเสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
2. แบบวัดความคิดเชิงบวก
3. แบบประเมินความเครียดในการทำงาน

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อเพื่อให้การแปลความหมายข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
ms	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
p	แทน	ความน่าจะเป็นที่สถิติใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกออกเป็น 6 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา ความคิดเชิงบวก และความเครียดในการทำงาน

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเชิงบวก จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 3 ระดับความเครียดในการทำงาน จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของความคิดเชิงบวก

ตอนที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของความเครียดในการทำงาน

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานกับปัจจัยรายด้าน จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา และ ความคิดเชิงบวก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากรและวุฒิการศึกษา ความคิดเชิงบวก และความเครียดในการทำงาน

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา
ความคิดเชิงบวก และความเครียดในการทำงาน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	77	35
หญิง	143	65
รวม	220	100
2. ประเภทบุคลากร		
อาจารย์	178	62.7
เจ้าหน้าที่	82	37.3
รวม	220	100
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	6.8
ปริญญาตรี	75	34.1
สูงกว่าปริญญาตรี	130	59.1
รวม	220	100
4. ความคิดเชิงบวก		
ปานกลาง	14	6.4
สูง	206	93.6
รวม	220	100
5. ความเครียดในการทำงาน		
ต่ำ	12	5.5
ปานกลาง	139	63.2
สูง	69	31.4
รวม	220	100

จากตาราง 1 จำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 65 และเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 35

จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า เป็นอาจารย์จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 และเจ้าหน้าที่ 82 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3

จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 วุฒิปริญญาตรี 75 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 และวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี 130 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1

จำแนกตามความคิดเชิงบวก พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเชิงบวกปานกลาง 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และมีความคิดเชิงบวกสูง 206 คน คิดเป็นร้อยละ 93.6

จำแนกตามความเครียดในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงานต่ำ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ความเครียดในการทำงานปานกลาง 139 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 และความเครียดในการทำงานสูง 69 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเชิงบวกจำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร และวุฒิการศึกษา

ตาราง 2 ระดับความคิดเชิงบวกจำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร และวุฒิการศึกษา

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเชิงบวก
1.เพศ			
ชาย	4.09	.34	สูง
หญิง	4.15	.35	สูง
2.ประเภทบุคลากร			
อาจารย์	4.16	.34	สูง
เจ้าหน้าที่	4.06	.36	สูง
3.วุฒิการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.00	.39	สูง
ปริญญาตรี	4.06	.34	สูง
สูงกว่าปริญญาตรี	4.17	.34	สูง

จากตาราง 2 จำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีความคิดเชิงบวกระดับสูง ($\bar{X} = 4.15$, $\bar{X} = 4.09$)

จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเชิงบวกระดับสูง ($\bar{X} = 4.16$, $\bar{X} = 4.06$)

จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรีและวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเชิงบวกระดับสูง ($\bar{X} = 4.17$, $\bar{X} = 4.06$, $\bar{X} = 4.00$)

ตอนที่ 3 ระดับความเครียดในการทำงาน จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา และความคิดเชิงบวก

ตาราง 3 ระดับความเครียดในการทำงาน จำแนกตาม เพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา และความคิดเชิงบวก

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับความเครียด ในการทำงาน
1.เพศ			
ชาย	2.91	.60	ปานกลาง
หญิง	3.02	.62	ปานกลาง
2.ประเภทบุคลากร			
อาจารย์	2.95	.59	ปานกลาง
เจ้าหน้าที่	3.03	.65	ปานกลาง
3.วุฒิการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.15	.69	ปานกลาง
ปริญญาตรี	2.93	.62	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	2.99	.60	ปานกลาง
4.ความคิดเชิงบวก	2.98	.61	ปานกลาง

จากตาราง 3 จำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, $\bar{X} = 2.91$)

จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า เจ้าหน้าที่และอาจารย์มีความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, $\bar{X} = 2.95$)

จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรี และวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, $\bar{X} = 2.93$, $\bar{X} = 2.99$)

จำแนกตามความคิดเชิงบวก พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$)

ตอนที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของความคิดเชิงบวก

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของความคิดเชิงบวก (n=220)

ข้อ	ความคิดเชิงบวก	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1.	ข้าพเจ้ากลัวที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆที่ท้าทายได้	4.07	0.67	สูง
2.	ข้าพเจ้าจะทำงานให้สำเร็จแม้ต้องเผชิญกับปัญหา	4.30	0.59	สูง
3.	ข้าพเจ้ามีทัศนคติต่อการทำงานในแง่ดี	4.14	0.67	สูง
4.	ข้าพเจ้าทำหน้าที่ได้ดีไม่ว่าจะได้รับมอบหมายในหน้าที่ใด	4.05	0.68	สูง
5.	ข้าพเจ้ามีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.63	สูง
6.	ข้าพเจ้าสามารถอดทนต่อความกดดันจากปัญหาในการทำงาน	3.94	0.70	สูง
7.	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถทำได้แม้จะเป็นงานยาก	4.10	0.61	สูง
8.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีเวลาอดทน และเอาชนะอุปสรรคในการทำงานได้	4.17	0.64	สูง
9.	ข้าพเจ้ามักทำงานให้สำเร็จลุล่วงโดยไม่ขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.83	สูง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเชิงบวก	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
10.	ข้าพเจ้าคิดว่าการมีปัญหาในชีวิตเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งอดทน	4.27	0.78	สูง
11.	ข้าพเจ้าสามารถรอคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	4.08	0.72	สูง
12.	ข้าพเจ้าคิดว่าคนเรามีชีวิตอยู่เพื่อทำปัจจุบันให้ดีที่สุด	4.38	0.70	สูง
13.	ข้าพเจ้ายอมรับในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานแม้ว่าจะต่างไปจากที่ข้าพเจ้าคิด	4.14	0.68	สูง
14.	ข้าพเจ้ายินดีรับฟังความทุกข์ของเพื่อนร่วมงานที่ต้องการความช่วยเหลือ แม้ข้าพเจ้าจะมีภาระที่ต้องทำ	4.22	0.65	สูง
15.	ข้าพเจ้าสามารถระงับความเสียใจเมื่อพบความล้มเหลวในการทำงาน	3.66	0.70	สูง
16.	ข้าพเจ้ามองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีทั้งข้อดีและข้อเสีย	4.34	0.62	สูง
17.	ข้าพเจ้าคิดว่าปัญหาในการทำงานทุกอย่างย่อมมีทางออกเสมอ	4.44	0.60	สูง
18.	ข้าพเจ้าหาวิธีการแก้ปัญหาย่อยเสมอไม่กังวลต่อความผิดพลาดในอดีต	3.97	0.70	สูง
รวม		4.13	0.67	สูง

จากตาราง 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเชิงบวกโดยรวมรายข้ออยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเชิงบวกสูง ซึ่งได้แก่ ปัญหาในการทำงานทุกอย่างย่อมมีทางออกเสมอ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.60) การมีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.63) คนเรามีชีวิตอยู่เพื่อทำปัจจุบันให้ดีที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.70) และมองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของความเครียดในการทำงาน

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของความเครียดในการทำงานปัจจัยด้านลักษณะงาน (n=220)

ข้อ	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1.	ข้าพเจ้ามีปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมาก	3.75	0.90	สูง
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดกับงานที่ต้องแข่งกับเวลา	3.52	1.05	ปานกลาง
3.	ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดที่ทำงานไม่ตรงกับความสามารถของตนเอง	3.05	1.17	ปานกลาง
4.	ข้าพเจ้าทำงานในหน่วยงานที่มีปริมาณงานไม่สมดุลกับจำนวนพนักงาน	3.34	1.17	ปานกลาง
5.	ข้าพเจ้าเครียดกับขั้นตอนในการทำงานที่มีมากเกินไป	3.20	1.58	ปานกลาง
6.	ข้าพเจ้ามีขอบเขตและบทบาทหน้าที่ที่ไม่ชัดเจนในการทำงาน	2.69	1.13	ปานกลาง
7.	ข้าพเจ้าทำงานที่ซ้ำซาก จำเจ	3.04	1.12	ปานกลาง
รวม		3.29	1.16	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D.=1.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงานระดับสูง อยู่ 1 ข้อได้แก่ การมีปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D.=0.90)

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของความเครียดในการทำงานปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (n=220)

ข้อ	ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1.	ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดต่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.04	1.17	ปานกลาง
2.	ข้าพเจ้าขาดความภูมิใจในผลงานของตัวเอง	2.34	1.06	ปานกลาง
3.	ข้าพเจ้าไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	2.65	1.08	ปานกลาง
4.	ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.50	0.99	ปานกลาง
5.	ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนไม่เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	3.46	0.99	ปานกลาง
6.	ข้าพเจ้าทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่าหน่วยงานอื่น	3.00	1.05	ปานกลาง
รวม		2.99	1.05	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 1.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงานระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของความเครียดในการทำงานปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน (n=220)

ข้อ	ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1.	ข้าพเจ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	2.44	0.94	ปานกลาง
2.	ข้าพเจ้าอยู่ในหน่วยงานที่ขาดความสามัคคีในการทำงาน	2.79	1.19	ปานกลาง
3.	ข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติในการทำงานที่แตกต่างกัน	3.03	0.97	ปานกลาง
4.	ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดที่จะต้องแข่งขันในการทำ ความดีความชอบกับเพื่อนร่วมงาน	2.35	1.08	ปานกลาง
5.	ข้าพเจ้ากับผู้บังคับบัญชาขาดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	2.48	1.10	ปานกลาง
รวม		2.61	1.05	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61$, S.D. = 1.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงานระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของความเครียดในการทำงานปัจจัยด้าน
โครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร (n=220)

ข้อ	ปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศ องค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1.	ข้าพเจ้ามีแนวความคิดที่ไม่สอดคล้องกับแนวทาง ขององค์กร	2.65	0.98	ปานกลาง
2.	ข้าพเจ้ามีผู้บังคับบัญชาที่มีนโยบายการ บริหารงานที่ไม่ชัดเจน	3.08	1.19	ปานกลาง
3.	ข้าพเจ้ามีอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่จะ สนับสนุนงานไม่เพียงพอ	3.44	1.17	ปานกลาง
4.	ข้าพเจ้าขาดขวัญและกำลังใจที่ดีจากองค์กร	3.50	1.12	ปานกลาง
5.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการบรรยากาศการทำงานในองค์กร ขาดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.05	1.11	ปานกลาง
6.	ข้าพเจ้ามีสภาพแวดล้อมขณะทำงานที่เสียงดัง อากาศร้อน	2.69	1.10	ปานกลาง
7.	ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดที่บางครั้งผู้บังคับบัญชาขาด การช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.11	1.23	ปานกลาง
รวม		3.07	1.12	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงาน ปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบาย
และบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 1.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงานระดับปานกลางทุกข้อ

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานกับปัจจัยรายด้าน จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา และความคิดเชิงบวก

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความเครียดในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัย	ชาย		หญิง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านลักษณะงาน	3.22	.70	3.23	.70	-.046	.96
ด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้า ในอาชีพ	2.96	.80	3.02	.77	-.51	.60
ด้านสัมพันธภาพใน การทำงาน	2.47	.72	2.69	.79	-2.02	.04*
ด้านโครงสร้าง นโยบายและ บรรยากาศองค์กร	2.97	.80	3.13	.81	-1.38	.16
ภาพรวม	2.91	.75	3.02	.77	-0.98	0.44

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความเครียดในการทำงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ปัจจัย	อาจารย์		เจ้าหน้าที่		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านลักษณะงาน	3.21	.68	3.26	.73	-0.548	.584
ด้านความสำเร็จและ ความก้าวหน้าใน อาชีพ	2.87	.73	3.21	.81	-3.21	.001**
ด้านสัมพันธภาพใน การทำงาน	2.58	.73	2.68	.83	-0.915	.361
ด้านโครงสร้าง นโยบายและ บรรยากาศองค์กร	3.13	.81	2.97	.78	1.458	.146
ภาพรวม	2.95	0.74	3.03	0.79	-0.805	0.27

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความเครียดในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัย	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	ms	F	p
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.72	.362	.735	.481
	ภายในกลุ่ม	217	106.82	.492		
	รวม	219	107.55			
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.69	2.347	3.949	.021*
	ภายในกลุ่ม	217	128.94	.594		
	รวม	219	133.63			
ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.79	.899	1.506	.224
	ภายในกลุ่ม	217	129.58	.597		
	รวม	219	131.38			
ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	6.07	3.035	4.793	.009**
	ภายในกลุ่ม	217	137.40	.633		
	รวม	219	143.47			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.31	6.643	2.745	0.183
	ภายในกลุ่ม	217	125.68	0.579		
	รวม	219	129.0			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า มีความแตกต่างกันในปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และในปัจจัยด้าน

โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 การทดสอบรายคู่ความเครียดในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัยด้านความสำเร็จและ ความก้าวหน้าในอาชีพ	\bar{X}	ต่ำ- กว่าปริญญาตรี 3.16	ปริญญาตรี 3.18	สูงกว่าปริญญาตรี 2.88
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.16			
ปริญญาตรี	3.18			0.30
สูงกว่าปริญญาตรี	2.88			
ปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและ บรรยากาศองค์กร	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี 3.20	ปริญญาตรี 2.84	สูงกว่าปริญญาตรี 3.19
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.20			
ปริญญาตรี	2.84			0.35
สูงกว่าปริญญาตรี	3.19			

จากตาราง 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรีมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันในปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความเครียดในการทำงาน จำแนกตามความคิดเชิงบวก

ปัจจัย	ระดับความคิดเชิงบวก				t	p
	ปานกลาง		สูง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านลักษณะงาน	3.23	0.58	3.23	0.71	0.019	0.985
ด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้า ในอาชีพ	3.26	0.71	2.98	0.78	1.287	0.199
ด้านสัมพันธภาพใน การทำงาน	3.10	0.80	2.59	0.76	2.314	0.036*
ด้านโครงสร้าง นโยบายและ บรรยากาศองค์กร	3.35	0.80	3.06	0.81	1.303	0.213
ภาพรวม	3.61	0.692	3.31	0.687	1.578	0.136

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเชิงบวกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะและความคิดเชิงบวกกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะและความคิดเชิงบวกกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานในการวิจัย

บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง มีคุณลักษณะส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาค้นครั้งนี้เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2553 วิทยาเขตพัฒนาการ ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำนวน 220 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบวัดความคิดเชิงบวก

ตอนที่ 3 แบบประเมินความเครียดในการทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อนำไปขออนุญาต และนำขอความร่วมมือในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล
2. นำหนังสือขออนุญาตและแบบสอบถามคุณลักษณะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ถึงรองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ นำมาตรวจให้คะแนนตาม เกณฑ์ที่กำหนดและนำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลนำมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. นำข้อมูลจากตอนที่ 2 เป็นแบบวัดความคิดเชิงบวก และข้อมูลจากตอนที่ 3 เป็นแบบ ประเมินความเครียดในการทำงาน มาหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและสรุปผล
3. นำข้อมูลที่ได้จากตัวแปรมาเปรียบเทียบกับความเครียดในการทำงานตามตัวแปรสองกลุ่ม โดยใช้สถิติ t – test และตัวแปรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปโดยใช้สถิติ F-test และเมื่อพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา ความคิดเชิงบวก และความเครียดในการทำงาน ได้ผลดังนี้

บุคลากรเป็นหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 65 และเป็นชาย จำนวน 77 คน คิดเป็น ร้อยละ 35

บุคลากรเป็นอาจารย์ จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 และเป็นเจ้าหน้าที่ 82 คน คิด เป็นร้อยละ 37.3

บุคลากรวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 วุฒิปริญญาตรี 75 คน คิดเป็น ร้อยละ 34.1 และวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี 130 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1

บุคลากรมีความคิดเชิงบวกระดับปานกลาง 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และมีความคิดเชิง บวกระดับสูง 206 คน คิดเป็นร้อยละ 93.6

บุคลากรมีความเครียดในการทำงานระดับต่ำ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง 139 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 และความเครียดในการทำงานระดับสูง 69 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเชิงบวกจำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา ได้ผลดังนี้

บุคลากรเพศหญิงมีความคิดเชิงบวกระดับสูง ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.15 และเพศชายมีความคิดเชิงบวกระดับสูง ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.09

บุคลากรอาจารย์มีความคิดเชิงบวกระดับสูง ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.16 และเจ้าหน้าที่มีความคิดเชิงบวกระดับสูง ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.06

บุคลากรวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเชิงบวกระดับสูง ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.17 วุฒิปริญญาตรีมีความคิดเชิงบวกระดับสูง ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.06 และวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเชิงบวกระดับสูง ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.00

ตอนที่ 3 ระดับความเครียดในการทำงานจำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา และความคิดเชิงบวก ได้ผลดังนี้

บุคลากรเพศหญิงมีความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.02 และเพศชายมีความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.91

บุคลากรเจ้าหน้าที่มีความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.03 และอาจารย์มีความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.95

บุคลากรวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.15 วุฒิปริญญาตรีมีความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.93 และวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.99

บุคลากรจำแนกตามความคิดเชิงบวก มีความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.98

ตอนที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของความคิดเชิงบวก ได้ผลดังนี้

บุคลากรมีความคิดเชิงบวกรวมรายชื่ออยู่ในระดับสูง ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเชิงบวกสูง ซึ่งได้แก่ ปัญหาในการทำงานทุกอย่างย่อมมีทางออกเสมอ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.44 การมีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.39 คนเรามี

ชีวิตอยู่เพื่อทำปัจจุบันให้ดีที่สุด ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.38 และมองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีทั้งข้อดีและข้อเสีย คะแนนเฉลี่ย 4.34 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของความเครียดในการทำงานได้ผลดังนี้

บุคลากรมีความเครียดในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานรวมรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อบุคลากรมีความเครียดในการทำงานระดับสูง ซึ่งได้แก่ การมีปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.75 กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง ซึ่งได้แก่ รู้สึกเครียดกับงานที่ต้องแข่งกับเวลา ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.52 การทำงานในหน่วยงานที่มีปริมาณงานไม่สมดุลกับจำนวนพนักงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.34 และเครียดกับขั้นตอนในการทำงานที่มีมากเกินไป ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.20 ตามลำดับ

บุคลากรมีความเครียดในการทำงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพรวมรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อบุคลากรมีความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง ซึ่งได้แก่ การได้รับเงินเดือนไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 การได้รับเงินเดือนไม่เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.46 และรู้สึกเครียดต่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.04 ตามลำดับ

บุคลากรมีความเครียดในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานรวมรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อบุคลากรมีความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง ซึ่งได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีทัศนคติในการทำงานที่แตกต่างกัน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.03 การอยู่ในหน่วยงานที่ขาดความสามัคคีในการทำงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.79 และผู้บังคับบัญชาขาดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.49 ตามลำดับ

บุคลากรมีความเครียดในการทำงาน ปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กรรวมรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อบุคลากรมีความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง ซึ่งได้แก่ ขาดขวัญและกำลังใจที่ดีจากองค์กร ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 มีอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่จะสนับสนุนงานไม่เพียงพอ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.44 และรู้สึกเครียดที่บางครั้งผู้บังคับบัญชาขาดการช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.11 ตามลำดับ

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานกับปัจจัยรายด้าน จำแนกตามเพศประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา และความคิดเชิงบวก ได้ผลดังนี้

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน มีความแตกต่างกันในปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน มีความแตกต่างกันในปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน มีความแตกต่างกันในปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และในปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรีมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันในปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บุคลากรที่มีความคิดเชิงบวกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาค้นคุณลักษณะส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

ส่วนที่ 1 บุคลากรมีความคิดเชิงบวกระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีทัศนคติต่อการทำงานในแง่ดี ถึงจะมีความแตกต่างกันในเพศ ประเภทบุคลากร และวุฒิการศึกษา บุคลากรมีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาในการเปลี่ยนแปลง มีความมานะ อดทนต่ออุปสรรคในการทำงาน ยอมรับความคิด

และความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน รอบคอบและไม่ล้มเลิกความตั้งใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ บารอน (Baron: 1997) การมองโลกในแง่ดีเป็นสิ่งสำคัญมากจะทำให้บุคคลอยู่อย่าง เป็นสุข เพราะบุคคลที่มองโลกในแง่ดี จะเป็นผู้ที่มีกำลัง สามารถมองเห็นถึงโอกาสที่จะสามารถพลิก ผันสถานการณ์ที่เลวร้ายให้ดีขึ้นได้ ไม่ทำถอยต่ออุปสรรคที่ขวางกั้น ความคิดเชิงบวกจึงเป็นพื้นฐาน ของการสร้างสติปัญญาให้คนเราเกิดการคิดแก้ปัญหา พร้อมทั้งจะเผชิญและยอมรับในสิ่งต่างๆ ที่ เกิดขึ้นแก่ตนเอง บุคคลอื่นๆและต่อสังคมได้อย่างเป็นเหตุผล สามารถบริหารจัดการตนเองรวมทั้ง ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ (นิภา แก้วศรีงาม. 2547: 76)

ส่วนที่ 2 บุคลากรมีความเครียดในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง ความเครียดในระดับปาน กลางนั้นถือเป็นสัญญาณเตือนภัย ซึ่งต้องรีบหา และขจัดสาเหตุ หรือผ่อนคลายความเครียดลง หาก ทำได้ในระยะเวลาอันสั้นร่างกายและจิตใจก็จะเข้าสู่สภาวะปกติ ถ้าหากทำไม่ได้ก็จะเข้าสู่ ความเครียดในระดับสูง ซึ่งถือว่าเป็นอันตรายอย่างมากต่อ สุขภาพ และสุขภาพจิต ลาซารัสและ แฟสแมน(Lasgarus and Fathman : 1984) ความเครียดระดับนี้เป็นสัญญาณเตือนว่ามี ความเครียดมากกว่าปกติ ต้องหาทางขจัดสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดหรือผ่อนคลายความเครียดลง ถ้าปล่อยให้ความเครียดเพิ่มขึ้นจะทำให้เกิดพยาธิสภาพของร่างกายและจิตใจเกิดเป็นโรคต่างๆ การ ดำเนินชีวิตประจำวันเสียไป ทำให้การทำงานล้มเหลวลงหรือผิดพลาด (ชูชาติย์ ปานปรีชา : 2533)

ส่วนที่ 3 การศึกษาเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงาน จำแนกตามตัวแปรเพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา ความคิดเชิงบวกของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ผล การศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีความเครียดในการทำงาน จากตัวแปรเพศ บุคลากรมีความแตกต่างกัน ในด้านปัจจัยทางสัมพันธภาพในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีทัศนคติด้านสัมพันธภาพที่ ต่างกัน โดยบุคลากรขาดความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจในหน่วยงาน มีการแข่งขันกันในการทำ ความดี ความชอบกับเพื่อนร่วมงาน ขาดสัมพันธภาพที่ดี ต่อผู้บังคับบัญชา สอดคล้องผลการวิจัยของ ลูอิติร์ตัน อัสควนพเกียรติ (2548) ที่พบว่าบุคลากรเพศหญิงมีความเครียดสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย อันเนื่องมาจากปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ผู้หญิงอาจมีความเครียดในการทำงานจาก ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ได้แก่เพื่อนร่วมงานทั้งในฝ่ายงานเดียวกัน และคนละฝ่าย งาน และผู้บังคับบัญชาโดยตรง และทางอ้อม (อำนาจ ทองเบญญ์. 2543 : 31) สรุปทรรศนะของ Talyer ถึงความเครียดในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานว่า สัมพันธภาพที่ดี จะช่วย ลดความเครียด ได้เนื่องจากมีการเกื้อหนุน และเป็นแรงสนับสนุนทางสังคม ประการหนึ่ง

ส่วนสัมพันธภาพที่ไม่ดีจะนำไปสู่ปัญหาด้านบทบาท และความเครียดของบุคคล ซึ่งแสดงออกในรูปของความไม่พอใจในงาน

ประเภทบุคลากรมีความแตกต่างกันในปัจจัยด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเครียดกับปริมาณงาน หน้าที่รับผิดชอบ และขาดความภูมิใจในผลงานของตน สอดคล้องกับแนวคิดของ บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown and Moberg :1980) กล่าวถึงความเครียดว่า เกิดจากเรื่องกรงานอาชีพ กล่าวคือ ถ้าคนเรามีงานมากมายเกินไป หรือเป็นงานที่ยุ่งยาก กระทำได้ลำบาก หรืองานนั้น มีปัญหาและอุปสรรคมาก ก็จะก่อให้เกิดความเครียดได้ (ชูชาติย์ ปานปรีชา. 2536 : 286-288) ได้ให้สาเหตุของการก่อให้เกิดความเครียดไว้ว่า งานที่ต้องรับผิดชอบมาก งานที่มีปัญหา งานใหญ่ใช้เงินมหาศาลทำงานหลายหน้าที่หรือหลายแห่ง หรืองานที่ไม่พึงพอใจ งานที่ไม่มั่นคงแน่นอน งานที่ขาดโอกาสก้าวหน้า หรืองานที่ต้องรับผิดชอบระดับสูง ต้องควบคุมดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นจำนวนมาก ผู้บริหารที่ต้องรับผิดชอบด้านการวินิจฉัย สั่งการวางแผน ควบคุมนโยบายและมีปัญหาต้องแก้ไขอยู่เสมอ จึงเป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในองค์กร

วุฒิการศึกษามีความแตกต่างกันในด้านปัจจัยความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพและปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเครียดในการทำงาน จากตัวแปรวุฒิการศึกษาในองค์กรการศึกษาเอกชนวุฒิการศึกษาคือสิ่งกำหนดบทบาทหน้าที่และค่าตอบแทน รวมไปถึงด้านนโยบายการบริหารงานและบรรยากาศองค์กรที่จะให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูง จะได้รับการยอมรับจากผู้บริหารองค์กร ได้รับความไว้วางใจให้ทำหน้าที่ที่สำคัญต่อองค์กร แต่หากบุคลากรในองค์กรไม่ได้รับความก้าวหน้าเท่าที่ควรหรือไม่ทราบแนวทางการก้าวหน้าก็เป็นเหตุทำให้เกิดความเครียดได้ และด้านนโยบายต่างๆของหน่วยงาน การขาดการให้คำปรึกษาหรือความช่วยเหลือที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน กวาระเบียบในหน่วยงานที่เข้มงวด การถูกจำกัดพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน โดยหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมมาก จะมีประสิทธิภาพในการทำงานดี มีปัญหาด้านสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจลดลง (อำนาจ ทองเบญญ์. 2543 : 31) การทำงานที่ต้องรับผิดชอบในระดับสูงย่อมก่อให้เกิดความเครียดได้ ดังนั้นภาระงานที่หนักและจะต้องมีความรับผิดชอบสูง ซึ่งงานประเภทดังกล่าวจะต้องใช้บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงด้วยเช่นกัน ย่อมก่อให้เกิดความเครียดได้ง่ายกว่าหรืออาชีพที่มีภาระงานต่ำหรือบุคคลที่มีการศึกษาต่ำกว่า (ชูชาติย์ ปานปรีชา : 2538)

จากตัวแปรความคิดเชิงบวก บุคลากรที่มีความคิดเชิงบวกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน คือบุคลากรที่มีความคิดเชิงบวกปานกลางมีความเครียดสูงกว่าบุคลากรที่มีความคิดเชิงบวกสูง ความคิดเชิงบวกจะเพิ่มคุณค่าให้แก่ชีวิตและการทำงาน เกิดสติต่ออารมณ์และเกิด

สติปัญญาในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เกิดความคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องปรับเปลี่ยนวิกฤติเป็นโอกาส ปรับความพินาศมาสู่การพัฒนาก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สามารถหาคุณประโยชน์จากสิ่งไร้ค่า ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์และเกิดมาตรฐานในงาน (นิภา แก้วศรีงาม. 2547 : 77-78) ความคิดเชิงบวกในการทำงานหรือทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน จะช่วยเพิ่มพูนความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับงานได้อย่างใหญ่หลวง เพราะ “งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน” หากงานดีชีวิตก็ดีตาม “หรือหากขาดงานก็คือขาดชีวิต จึงควรเลิกคิดเสียที่ว่างานเป็น “โชตรวน” รู้สึกเป็น “ทาส” เป็น “ภรรยา” เป็น “เคราะห์กรรม” แต่งานนั้นเป็น “อิสรภาพ” เป็น “นายของตนเอง” เป็น “โอกาส” เป็น “พร” เพราะบุคคลที่ไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ก็คงไม่มีโอกาสได้ทำงาน งานเป็นกุญแจไปสู่ความสุข ความรู้สึกสดชื่น เบิกบาน ตื่นใจ มีกำลังใจ มีความหวัง (อารี พันธุ์มณี. 2538 :13-127)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเชิงบวกระดับสูง จากการพิจารณาน่าจะเชื่อได้ว่ามีการสร้างขวัญและกำลังใจ จัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมและรักษาระดับความคิดเชิงบวกของบุคลากรจึงส่งผลดีต่อการทำงานและองค์กร

2.1 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง ผู้บริหารองค์กรควรจัดการฝึกอบรมพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน จัดกิจกรรมนันทนาการ กีฬา และการดูแลสุขภาพ เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน จัดการกับความเครียดในการทำงานให้หมดไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของสถาบันการศึกษาของรัฐบาล เพื่อจะได้ทราบระดับความคิดเชิงบวก และระดับความเครียดในการทำงาน

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานกับตัวแปรทางจิตวิทยาอื่นๆ อาทิ เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ การปรับตัวกิจกรรม การเผชิญความเครียด เป็นต้น



บรรณานุกรม

- กรมการแพทย์.(2541). กรมการแพทย์. “สุขภาพจิต” กรุงเทพฯ: กองสุขภาพจิต กรมการแพทย์
กระทรวงสาธารณสุข.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.(2543). *คู่มือคลายเครียด(ฉบับปรับปรุงใหม่)*. พิมพ์ครั้งที่ 2 .
คุบลราชธานี : วิทยาการพิมพ์.
- กาญจนา ไชยพันธุ์. (2549). *การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม(Group Counseling)*. กรุงเทพฯ. พิมพ์ที่
ไอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮ้าส์.
- คีตวิภู. (2545). *คิดบวกความสำเร็จของคนคิดใหญ่*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์ GOOD
Morning.
- จุฑามาศ คล้ายทอง.(2545). *ความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักเลขาธิการ
นายกรัฐมนตรี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชาติย์ ปานปรีชา. (2533). *จิตวิทยาทั่วไป*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชินโอสถ หัสบำเรอ,นพ.(2531). *อาชีพอนามัย*. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร : พิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิตติรัตน์ อัครนพเกียรติ.(2548). *ลักษณะส่วนบุคคล และความคิดเชิงบวกกับความเครียดในการ
ทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์
กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐสุนันท์ เขจรนันท์. (2542). *การจัดการทรัพยากรบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ติน ปรัชญาพฤทธิ. (2532). *เอกสารประกอบการสอนชุดพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 6
นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิพย์วัลย์ สี่จันทร์และคณะ.(2548). *การคิดและการตัดสินใจ*. กรุงเทพมหานคร. โครงการศูนย์
หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. พิมพ์ที่ URAI TOOPHM.
- นิภา เลิศลีลาชัย.(2533). *ผลของการบำบัดแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ที่มีต่อความวิตก
กังวลในการสอนของนักศึกษาเลขานุการ*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต.
กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บุญยัง วิษณุภูมิมาชัย.(2544, มกราคม-พฤษภาคม).”ความเครียดกับการทำงาน” วารสารเศรษฐศาสตร์ล้านนา นฐรพ. 1(1) : 108-113.
- ประภัสสรภา จันทรวงศา. (2548) ลักษณะส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกกับความเครียดในการเรียนของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา หันตรา. สารนิพนธ์ กศม.(จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- พงศ์เพชร นิลจินดา.(2550). คิดบวก พุดบวก ทำบวก เสียแต่วันนี้. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์ต้นไม้.
- พงษ์ ภาวิจิตร.(2545). เทคนิคสะกิดสมอง. กรุงเทพมหานคร. ฐานการพิมพ์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต).(2538). พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พุทธทาส (2549). ร้อยใจใฝ่ธรรมรำลึก 100 ปี ชาตกาลท่านพุทธทาส. พิมพ์ที่มหาวิทยาลัยมหาดไทย.
- รัชดา เขียมยิ่งพานิช. (2550). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- ลักขณา สรวิวัฒน์.(2544). จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ.: โอ.เอส. พรีนติ้ง เฮ้าส์
- ว.วชิรเมธี. (2550). ธรรมะเกร็ดแก้ว. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร.บริษัท อัมรินทร์ พรีนติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- วนิช สุธารัตน์. (2547). ความคิดและความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพมหานคร. สุวีริยาสาส์น.
- วิกรม กรมดิษฐ์. (2551). CeoมองCeoโลก. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร. จัดพิมพ์ อัลลายด์พรีนเตอร์.
- วิจิต คะเนิงสุขเกษม. (2547,มกราคม). “คลายเครียดในการทำงาน” โกล์หมอ. 28(1) : 110-111.
- วิทยา พลายนณี.(2545). อานุภาพแห่งความคิดเชิงบวกในโลกธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร. บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- วิจิตร ศรีสอ้าน และอวยชัย ชบา. (2539). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 20 . นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วีระ สุดสังข์. (2550).คิดอย่างวิจรรณานและคิดสร้างสรรค์.กรุงเทพมหานคร. พิมพ์ที่ สุวีริยาสาส์น.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. “ความเครียดของนักบริหาร: ปัญหาและทางออก.” วารสารสังคมศาสตร์ 19 (มิถุนายน 2525) : 68 - 75.

- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2537). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สก๊อตต์ ดับเบิลยู เวนเทอร์ลลา. (2545). *อนุภาพแห่งความคิดเชิงบวกในโลกธุรกิจ*. แปลโดย วิทยา พลายนณี. กรุงเทพฯ : เอ อาร์ บีซีเนส เพรส.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). *พลังใจ พลังชีวิตพิชิตความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์ ครูสภา ลาดพร้าว.
- สุจิต สุวรรณชีพ. (2531, กรกฎาคม - ธันวาคม). "ความเครียด," *จิตวิทยาคลินิก*. 19(2) : 95-99
- อารี พันธุ์ณี.(2538). *การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สู่ความเป็นเลิศ*. ภาควิชาแนะแนวและ จิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร. พิมพ์ที่ บริษัท ธนัชการพิมพ์ จำกัด.
- อุทุมพร สุราษฎร์. (2547). *ปัจจัยด้านจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของ พนักงานให้บริการทางโทรศัพท์*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เอกชัย อัครานฤนาท. (2548). "มหัศจรรย์แห่งการคิดบวก" กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ต้นไม้.
- อำนาจ ทองเบญญ์. (2543). *ความเครียดและแนวทางการแก้ไขปัญหาหนี้สิน : ศึกษาเฉพาะกรณี เกษตรกรลูกค้า ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์ สาขาสมุทรสงคราม*. ภาควิชาบริหาร ศึกษามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Brown, W.B. and Moberg,D.J.(1980).*Organization Theory and Management : A Macro Approach*.New York : John Wiley and Son.
- Cooper, Cary L.(1979). *Behavioral Problem in Organization*. New Jersey : Prentice Hall Englewood.
- Farmre,Richardson E.,Lynn,Hunt M. & Heckler,Reinhold W. (1984). *Stress Management for Human Services*. Beverly Hills : Sage Publications.
- Lazarus,Arnold A. (1971). *Behavior Therapy and Beyond*. New York : Mc Graw-Hill.
- Lazarus, R.S. and Launier, R.(1987). *Stress Appraisal and Coping*. New York : Springer Publishing Company.
- Margolis,B.L.,Kroes,W.H.& Quinn,R.P.,"*Job Stress anew Hazard to add to the list.*" *Journal of Medicine* 10 (1974) : 659-661.
- Phillip L.Rice. (1999). *Stree and Health*.8th en.Brooks Cole.
- Sillz,D.L.(1986).*International Encyclopedia of the Social Sciences*. New york : Macmillan Publishing & the Free Press

Stephen Goods.(2000,March)."*There's Power in Positive-study shows optimists live longer*". Insight on the News.







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกกับความเครียดในการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบวัดความคิดเชิงบวก

ตอนที่ 3 แบบประเมินความเครียดในการทำงาน

2. แบบสอบถามชุดนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนบัณฑิต ประกอบการทำวิจัยเท่านั้น ไม่มีคำตอบใดผิดหรือถูก และคำตอบทั้งหมดจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

3. ในการตอบแบบสอบถามโปรดทำให้ครบทุกข้อและโปรดตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายวรเชษฐ์ พิสนเทศการ

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. ประเภทบุคลากร

- () อาจารย์
() เจ้าหน้าที่

3. วุฒิการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
() ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี



ตอนที่ 2 แบบวัดความคิดเชิงบวก

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยพิจารณาเกณฑ์การเลือกตอบดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงตามความคิดของท่านมากที่สุด
 มาก หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงตามความคิดของท่านมาก
 ปานกลาง หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงตามความคิดของท่านปานกลาง
 น้อย หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงตามความคิดของท่านน้อย
 น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงตามความคิดของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิด				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ข้าพเจ้ากลัวที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่ท้าทายได้					
2.	ข้าพเจ้าจะทำงานให้สำเร็จแม้ต้องเผชิญกับปัญหา					
3.	ข้าพเจ้ามีทัศนคติต่อการทำงานในแง่ดี					
4.	ข้าพเจ้าทำหน้าที่ได้ดีไม่ว่าจะได้รับมอบหมายในหน้าที่ใด					
5.	ข้าพเจ้ามีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
6.	ข้าพเจ้าสามารถอดทนต่อความกดดันจากปัญหาในการทำงาน					
7.	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถทำได้แม้จะเป็นงานยาก					
8.	ข้าพเจ้ารู้สึกที่มีความอดทน และเอาชนะอุปสรรคในการทำงานได้					
9.	ข้าพเจ้ามักทำงานให้สำเร็จลุล่วงโดยไม่ขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
10.	ข้าพเจ้าคิดว่าการมีปัญหในชีวิตเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งอดทน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิด				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11.	ข้าพเจ้าสามารถรอคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้					
12.	ข้าพเจ้าคิดว่าคนเรามีชีวิตอยู่เพื่อทำปัจจุบันให้ดีที่สุด					
13.	ข้าพเจ้ายอมรับในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานแม้ว่าจะต่างไปจากที่ข้าพเจ้าคิด					
14.	ข้าพเจ้ายินดีรับฟังความทุกข์ของเพื่อนร่วมงานที่ต้องการความช่วยเหลือ แม้ข้าพเจ้าจะมีภาระที่ต้องทำ					
15.	ข้าพเจ้าสามารถระงับความเสียใจเมื่อพบความล้มเหลวในการทำงาน					
16.	ข้าพเจ้ามองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีทั้งข้อดีและข้อเสีย					
17.	ข้าพเจ้าคิดว่าปัญหาในการทำงานทุกอย่างย่อมมีทางออกเสมอ					
18.	ข้าพเจ้าหาวิธีการแก้ปัญหาอยู่เสมอไม่กังวลต่อความผิดพลาดในอดีต					

ตอนที่ 3 แบบประเมินความเครียดในการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

ของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยพิจารณาเกณฑ์การเลือกตอบดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงตามความเป็นจริงที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงตามความเป็นจริง

ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นไม่แน่ใจ

ไม่จริง หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นไม่ตรงตามความเป็นจริง

ไม่จริงที่สุด หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นไม่ตรงตามความเป็นจริงที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง ที่สุด
	ความรู้สึกอันเนื่องมาจากปัจจัยด้านลักษณะงาน					
1.	ข้าพเจ้ามีปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมาก					
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดกับงานที่ต้องแข่งกับเวลา					
3.	ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดที่ทำงานไม่ตรงตามความสามารถของตนเอง					
4.	ข้าพเจ้าทำงานในหน่วยงานที่มีปริมาณงานไม่สมดุลกับจำนวนพนักงาน					
5.	ข้าพเจ้าเครียดกับขั้นตอนในการทำงานที่มีมากเกินไป					
6.	ข้าพเจ้ามีขอบเขตและบทบาทหน้าที่ที่ไม่ชัดเจนในการทำงาน					
7.	ข้าพเจ้าทำงานที่ซ้ำซาก จำเจ					
	ความรู้สึกอันเนื่องมาจากปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ					
1.	ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดต่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ					
2.	ข้าพเจ้าขาดความภูมิใจในผลงานของตัวเอง					
3.	ข้าพเจ้าไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา					
4.	ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน					
5.	ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนไม่เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ					
6.	ข้าพเจ้าทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่าหน่วยงานอื่น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง ที่สุด
ความรู้สึกอันเนื่องมาจากปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน						
1.	ข้าพเจ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน					
2.	ข้าพเจ้าอยู่ในหน่วยงานที่ขาดความสามัคคีในการทำงาน					
3.	ข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติในการทำงานที่แตกต่าง กัน					
4.	ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดที่จะต้องแข่งขันในการทำความดี ความชอบกับเพื่อนร่วมงาน					
5.	ข้าพเจ้ากับผู้บังคับบัญชาขาดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
ความรู้สึกอันเนื่องมาจากปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร						
1.	ข้าพเจ้ามีแนวความคิดที่ไม่สอดคล้องกับแนวทางของ องค์กร					
2.	ข้าพเจ้ามีผู้บังคับบัญชาที่มีนโยบายการบริหารงานที่ไม่ ชัดเจน					
3.	ข้าพเจ้ามีอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่จะสนับสนุนงานไม่ เพียงพอ					
4.	ข้าพเจ้าขาดขวัญและกำลังใจที่ดีจากองค์กร					
5.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าบรรยากาศการทำงานในองค์กรขาด สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
6.	ข้าพเจ้ามีสภาพแวดล้อมขณะทำงานที่เสียงดัง อากาศร้อน					
7.	ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดที่บางครั้งผู้บังคับบัญชาขาดการ ช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล นายวรเชษฐ์ พิสนเทศการ
วันเดือนปีเกิด 18 มกราคม 2509
สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 29/6 หมู่ที่ 2 แขวงลาดพร้าว เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน เจ้าหน้าที่แผนกแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ
ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2534

ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)

สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว

วิทยาลัยครูจันทระเกษม

พ.ศ. 2554

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

